



VERÔNICA CLEMENTE FERREIRA

**Desemprego e Relações de Gênero: Trajetórias Ocupacionais e a
Experiência da Perda Do Emprego Entre Mulheres e Homens da
Categoria Metalúrgica em Campinas (2002-2012).**

Campinas

2014



**Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Curso de Doutorado em Ciências Sociais**

VERÔNICA CLEMENTE FERREIRA

**Desemprego e Relações de Gênero: Trajetórias Ocupacionais e a
Experiência da Perda do Emprego Entre Mulheres e Homens da
Categoria Metalúrgica em Campinas (2002-2012).**

Prof^a. Dr^a. Angela Maria Carneiro Araújo (Orientadora)

Tese de Doutorado apresentada ao
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, para
obtenção do Título de Doutora em Ciências
Sociais.

Este exemplar corresponde à versão
final da tese, defendida pela aluna Verônica
Clemente Ferreira, orientada pela Prof^a. Dr^a.
Angela Maria Carneiro Araújo. CPG,
24/04/2014.

Campinas

2014

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/338

F413d Ferreira, Verônica Clemente, 1972-
Desemprego e relações de gênero : trajetórias ocupacionais e a experiência da perda do emprego entre mulheres e homens da categoria metalúrgica em Campinas (2002 - 2012) / Verônica Clemente Ferreira. – Campinas, SP : [s.n.], 2014.

Orientador: Angela Maria Carneiro Araújo.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Relações de gênero. 2. Desemprego - Campinas (SP) - 2002-2012. 3. Trabalho. 4. Setor metalúrgico. I. Araújo, Angela Maria Carneiro, 1952-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Unemployment and gender relations : occupational trajectories and the experience of job loss among women and men in the metallurgical sector in Campinas (2002 - 2012)

Palavras-chave em inglês:

Gender relations
Unemployment - Campinas (SP) - 2002-2012
Work
Metallurgical sector

Área de concentração: Ciências Sociais

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora:

Angela Maria Carneiro Araújo [Orientador]
Fabiana Augusta Alves Jardim
Marko Synésio Alves Monteiro
José Roberto Montes Heloani
Maria Rosa Lombardi

Data de defesa: 24-04-2014

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, em sessão pública realizada em 24 de abril de 2014, considerou a candidata VERÔNICA CLEMENTE FERREIRA aprovada.

Este exemplar corresponde à redação final da Tese defendida e aprovada pela Comissão Julgadora.

Profª. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo

Prof. Dr. Marko Synésio Alves Monteiro

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani

Profª. Dra. Fabiana Augusta Alves Jardim

Profª. Dra. Maria Rosa Lombardi

Profª. Dra. Lilians Rolfsen Petrilli Segnini

Prof. Dr. Márcio Pochmann

Prof. Dr. Roberto Veras de Oliveira

RESUMO

DESEMPREGO E RELAÇÕES DE GÊNERO: TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS E A EXPERIÊNCIA DA PERDA DO EMPREGO ENTRE MULHERES E HOMENS DA CATEGORIA METALÚRGICA EM CAMPINAS (2002-2012).

O desemprego está relacionado à existência de um excedente de força de trabalho, mas também à atuação das instituições que estruturam o mercado de trabalho para apoiar quem perde sua ocupação em cada sociedade. Além disso, tem importante dimensão subjetiva, pois o/a trabalhador/a sem trabalho pode ou não reconhecer-se como desempregado/a, sendo sua percepção da situação de desemprego e os sentimentos dela decorrentes influenciados pela trajetória profissional e de vida de cada um e cada uma (ou seja, pela relação que cada pessoa desenvolve com o trabalho assalariado, com o(s) coletivo(s) de trabalho e com as empresas por que passou). Neste sentido, as visões sobre o trabalho e sobre o desemprego apresentam diferenças entre mulheres e homens, relacionadas a formas diferenciadas de socialização, às políticas de recursos humanos das empresas (que segregam reiteradamente as mulheres a uma posição secundária no mercado de trabalho) e às políticas públicas que regulamentam o mercado de trabalho e oferecem suporte ao cuidado infantil. Nesta tese investigamos, na perspectiva das relações sociais de gênero, a experiência do desemprego entre os homens e mulheres de uma categoria profissional majoritariamente masculina: a categoria metalúrgica. Procuramos compreender como o desemprego impacta sobre o percurso ocupacional, sobre a vida pessoal, sobre as relações familiares, sobre as estratégias de reinserção no mercado de trabalho e sobre os modelos ideais de comportamento das mulheres e dos homens desta categoria.

Palavras-chave: Gênero. Desemprego. Trabalho. Setor metalúrgico.

ABSTRACT

UNEMPLOYMENT AND GENDER RELATIONS: OCCUPATIONAL TRAJECTORIES AND THE EXPERIENCE OF JOB LOSS AMONG WOMEN AND MEN IN THE METALLURGICAL SECTOR IN CAMPINAS (2002 – 2012).

Unemployment is related to the existence of a surplus of labor force, but it is also connected to the performance of institutions that structure the labor market to bolster those who lose jobs in each society. Furthermore, this phenomenon has important subjective dimension, since the unemployed worker may or may not recognized him or herself as such, and one's perception depends on each personal and professional path (i.e. it is influenced by the relation that each person develop with paid labor, collective work and also companies). In this sense, there are different points of view of women and men regarding different forms of interaction, gendered human resources policies (which insert women in bottom positions) and public policies that rule the labor market and support childcare. In this thesis we aim to investigate - through the perspective of gender relations - the experience of unemployment among men and women in an environment predominantly male: the metallurgical sector. We seek to understand how unemployment affects distinctively gendered roles of women and men in this sector, as occupational route, personal life, family relations, and strategies of reinsertion into the labor market.

Keywords: Gender. Unemployment. Work. Metallurgical sector.

Agradecimentos

Gostaria de dedicar algumas palavras para agradecer a pessoas muito especiais, cuja contribuição foi fundamental para a realização desta pesquisa e para a escrita desta tese.

Em primeiro lugar, agradeço àquela que vem sendo a guia do meu processo de construção como pesquisadora, desde a Iniciação científica, minha orientadora, Angela Araújo. Angela, obrigada pelo seu carinho, pela leitura atenta dos meus escritos e pela postura correta e justa que sempre teve comigo. Obrigada pela firmeza das suas observações, que me estimularam a refletir, rever conceitos e ultrapassar o senso comum.

Em segundo lugar, agradeço a minha mãe, Regina e ao meu irmão, Mário, que me ajudaram durante todo o processo, com seu carinho e apoio, inclusive assumindo as tarefas domésticas no período em que eu tive que me dedicar mais duramente à tese. Minha mãe também colaborou revisando a maioria dos capítulos deste estudo.

Os amigos Madalena e Paulo foram tudo para mim nesses quatro anos de doutorado: cuidaram de mim, me trazendo comida nas épocas em que eu não tinha tempo para cozinhar e esquecia de me alimentar e me emprestaram seu computador nos momentos em que o meu “deu pau”.

Agradeço também à diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, e especialmente a Eliezer Mariano da Cunha e José Carlos Pereira, que sempre solícitos, me forneceram informações e me franquearam a entrada nas dependências da entidade.

Sou extremamente grata também aos/as funcionários/as do sindicato, sobretudo a Altina Maria Gontijo e aos funcionários Departamento de homologações do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas: Raquel Conceição Cazissi, Rosemary S. P. Leonessi, Gislaine Carrenho, Márcio da Silva, Douglas Portela e Adriana Soares. Essas pessoas foram fundamentais para minha pesquisa, pois me informavam constantemente sobre as demissões das empresas, procurando sempre me ajudar na realização das entrevistas.

Aos/as trabalhadores e trabalhadoras do setor metalúrgico, dedico minha gratidão por se disporem a falar com uma pesquisadora e a responder um questionário relativamente longo, apesar da situação difícil por que passavam.

Agradeço a Maria Rita Gândara dos Santos e a Reginaldo Alves do Nascimento, responsáveis pela Secretaria do Doutorado em Ciências Sociais, pelo carinho, prontidão e paciência com que sempre me auxiliaram nas questões burocráticas relativas ao doutorado e à defesa desta tese.

O trabalho com dados teria sido muito mais penoso, não fosse a ajuda dos cursos de tratamento de dados estatísticos do mercado de trabalho, o primeiro ministrado por Maria Alice Pestana Remy, no Instituto de Economia e o segundo ministrado por Rosilene Gelape e Sirlei Pitieri do CESOP. Sou muito grata às minhas três professoras.

Agradeço ao CNPq, pela bolsa que permitiu a realização de meus estudos e pesquisas.

Arthur Welle e José Dari Krein merecem minha gratidão pela ajuda no tratamento dos dados e a querida Marlene dos Santos, pelo fundamental auxílio na formatação de tabelas e gráficos. A Kátiuscia Espósito sou grata pela generosidade de dispor de seu tempo para me ajudar a traduzir o resumo da tese para a língua inglesa.

Agradeço também às professoras Karla Adriana Martins Bessa e Eugenia Troncoso Leone, pelas importantes contribuições no Exame de Qualificação.

Agradeço também aos professores Fabiana Jardim, Marko Monteiro, Roberto Heloani e Maria Rosa Lombardi, por aceitarem compor a Banca examinadora desta tese.

E, finalmente, aos amigos Nima, Eva, seu filho Joãozinho e seu sobrinho Júnior, Alexsandra, Henrique, Carolina, Mariana, Rafael e Lucas, agradeço pelo carinho, pelo apoio e pelos momentos alegres que passamos juntos.

A todos, muito obrigada.

SUMÁRIO

Introdução.....	1
Capítulo I. A invenção da categoria desemprego, as relações sociais de sexo/gênero e o mercado de trabalho brasileiro.....	13
1.1. O desemprego como construção social.....	13
1.2. O cenário a partir da década de 70: neoliberalismo, flexibilização do trabalho, desemprego e vieses de gênero do mercado de trabalho.....	34
1.3. Desemprego feminino e desigualdade de gênero no mercado de trabalho.....	39
1.4. A formação do mercado de trabalho brasileiro: da cidadania restrita à estruturação combinada à precariedade.....	41
1.5. Os problemas da mensuração do desemprego no Brasil.....	70
1.6. Desemprego como experiência subjetiva.....	74
Capítulo II – A economia e o setor metalúrgico: análise do emprego e do desemprego através de dados quantitativos.....	79
2.1. Força de trabalho e desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras.....	79
2.2. A indústria de transformação e o setor metalúrgico em São Paulo: características da população empregada.	88
2.3. A região de Campinas e o setor metalúrgico: emprego e desemprego (2002-2012)....	92
Capítulo III. Trabalho, desemprego e gênero: a construção e a manifestação da subjetividade.....	133
3.1. Experiência, narrativa e subjetividade.....	134
3.2. Subjetividade, sujeito e trabalho.....	141
3.3. Subjetividade e a nova organização do trabalho.....	153
3.4. Subjetividade e desemprego	161
3.5. Subjetividade e a construção do gênero.....	166
Capítulo IV. Trajetórias de vida, trajetórias coletivas.....	199
4.1. apresentação da pesquisa qualitativa.....	199
O perfil do grupo entrevistado.....	201
4.2. Três questões pertinentes ao debate sobre trabalho e desemprego.....	204
a) Percepções sobre trabalho e segurança.....	204
b) Percepções sobre o desemprego: o desemprego como drama social ou o eterno recomeço.....	206

c) Estratégias para a reinserção ocupacional:.....	210
4.3. Trajetórias de trabalho, trajetórias de sujeitos: a pesquisa de campo.....	212
4.3.1. O ambiente das entrevistas.....	212
4.4. Desemprego, trabalho e gênero nas vivências dos sujeitos.....	214
a) Masculinidade hegemônica, desemprego e empregabilidade: as estratégias de Jair.....	215
b) A masculinidade que se desloca: as adaptações de Weslei.....	226
c) James: a masculinidade no quadro das novas relações na família e no trabalho.....	235
d) Thiago: a crença no poder da qualificação do jovem homem trabalhador.....	241
e) Jonathan, o desejo de sair da condição operária.....	246
f) Elisa: os dilemas da feminilidade.....	251
g) Lígia: a sobrecarga de uma chefe de família.....	259
h) Wagner: Minha vida é andar por esse país.....	264
CONCLUSÃO.....	273
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	283
ANEXOS.....	303
ANEXO I – ÍNDICE DOS/AS DESEMPREGADOS/AS ENTREVISTADOS/AS PARA A PESQUISA.....	305
ANEXO II – TABELAS.....	317
ANEXO III - QUESTIONÁRIO BÁSICO UTILIZADO NAS ENTREVISTAS.....	341

*Dedico este trabalho
a todos/as os/as trabalhadores e
trabalhadoras que enfrentam a
situação de desemprego.*

Introdução

A escolha por um objeto de estudo segue, muitas vezes caminhos tortuosos. Desde a graduação, nossos interesses de pesquisa se voltavam para a questão das relações de gênero. No entanto, nosso foco se dirigia para as manifestações dessas relações entre os atores coletivos que representavam os/as trabalhadores/as: os sindicatos. Assim, entre julho de 1995 e dezembro de 1996, desenvolvemos um trabalho de Iniciação Científica (“Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical (1978-1988)”)), que procurou compreender como a atuação das mulheres alterou a agenda de demandas e transformou as relações de poder no movimento sindical brasileiro nos anos oitenta. Para essa pesquisa escolhemos três sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT): dois sindicatos industriais (o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo) e um sindicato de trabalhadores/as do setor de serviços (o Sindicato dos Bancários de São Paulo). Nesse estudo, observamos que houve um significativo esforço dos três sindicatos selecionados para estimular a participação das mulheres desde os anos 70, além de uma crescente ampliação do debate sobre a condição feminina, tanto nesses sindicatos quanto na CUT. Entretanto, tal processo não ocorria sem conflitos, principalmente nos sindicatos industriais. A cultura sindical, plena de elementos sexistas, tornava difícil para as diretorias sindicais (majoritariamente masculinas) a compreensão das particularidades da inserção feminina no mercado de trabalho e das dificuldades das mulheres em conciliar os trabalhos produtivo e reprodutivo, de modo a poder participar das atividades sindicais. Essa incompreensão era um empecilho para a aproximação entre os sindicatos e a parcela feminina de suas bases. Além disso, a própria linguagem dos boletins sindicais carregava representações que aludiam à masculinidade, como por exemplo, os personagens que simbolizavam as categorias metalúrgica (o João Ferrador) e química (o Chico Ácido) entre os anos setenta e oitenta, ambos do gênero masculino.

Nossa pesquisa de Mestrado (Sindicatos: espaços para a atuação das mulheres? Um Estudo sobre a Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva – 1986 - 1999) consistiu num

desdobramento da Iniciação Científica. Procuramos investigar, na CUT e nos mesmos sindicatos selecionados na pesquisa anterior, os rumos do debate sobre as relações de gênero na década de noventa e os impasses que envolviam a participação feminina e o encaminhamento das demandas formuladas pelas mulheres para as negociações coletivas com o patronato. Nos anos noventa, o contexto de reestruturação produtiva e financeira fez crescer os níveis desemprego.

Tais fatores fizeram com que o movimento sindical tivesse seu poder de mobilização, seu poder de barganha, e seus recursos financeiros diminuídos, o que afetou a dinâmica das relações de gênero dentro dos sindicatos estudados. Nesse momento de fragilidade financeira, de dificuldade de mobilização das bases, de enfrentamento de um patronato intransigente na negociação de direitos para os/as trabalhadores/as (e que clamava, inclusive, pela flexibilização ou retirada desses direitos) as tensões entre o conjunto das direções sindicais e as militantes que desenvolviam esforços para mobilizar as mulheres de suas categorias e encaminhar suas reivindicações se evidenciaram. Observamos que, sobretudo nos sindicatos industriais, a organização de atividades e materiais de formação política voltados para o público feminino era comprometida pela escassez de recursos e pelo fato da questão de gênero não ser considerada prioritária na agenda desses sindicatos¹, perdendo espaço para questões “mais urgentes” como a manutenção de empregos e salários. Tal fato limitava, por sua vez, a participação das mulheres nas diretorias e, conseqüentemente, comprometia o encaminhamento de questões importantes para as mulheres (como, por exemplo, o assédio sexual e o melhoramento das condições de trabalho da mão de obra feminina) para as pautas de reivindicações dos acordos coletivos e a própria defesa dessas reivindicações no momento da negociação com o empresariado.

¹ A título de exemplo de como os diretores e militantes sindicais tinham dificuldade de lidar com a questão da mobilização das mulheres e com sua participação nos espaços sindicais, cabe citar uma conversa informal travada com um diretor de base do Sindicato dos Químicos de São Paulo, na biblioteca daquele sindicato. Ao se referir aos materiais de formação e boletins voltados para as mulheres químicas, esse sindicalista questionou: “*O pessoal fala de fazer material direcionado pra atrair as mulheres pro sindicato... Como é que a gente vai fazer isso? Botando um fogão na capa?*”.

As relações de gênero no interior das categorias profissionais também se fizeram presentes em nossas indagações quando resolvemos mudar nosso tema de pesquisa para o doutorado e discutir o desemprego. Intrigava-nos o fato do imaginário de certas categorias profissionais industriais – destacando-se a categoria metalúrgica, na qual os homens eram a maioria dos/as trabalhadores/as – ter o masculino (ou, melhor dizendo, um determinado ideal de masculinidade, representado pelo peão, homem forte e capaz de suportar trabalhos “duros” e “pesados”) como centro de referência primordial. Esses questionamentos determinaram a escolha do setor metalúrgico como objeto de estudos desta tese.

Quando começamos a pensar no projeto desta pesquisa, ainda no início dos anos 2000, as taxas de desemprego não somente no Brasil, mas em vários outros países, se elevavam a olhos vistos. O crescimento do desemprego era o resultado tanto de políticas recessivas adotadas pelos Estados nacionais, quanto de uma conjuntura de aumento da concorrência internacional e de amplos processos de reestruturação produtiva e financeira. No Brasil e na cidade de Campinas, durante os anos 90, as empresas demitiram em massa ou fecharam suas portas, jogando na rua grandes contingentes de trabalhadores e de trabalhadoras, situação que ainda não havia sido revertida nos primeiros anos da década de 2000. Nesse período, nossa pesquisa de mestrado estava em fase final, o que nos obrigava a viajar constantemente para São Paulo e para o ABC paulista. Nessas viagens, pudemos observar a paisagem das regiões de Campinas, São Paulo e ABC. Nessas três grandes regiões industriais havia grande quantidade de prédios – antes estabelecimentos industriais – com portas fechadas e sem atividade. Os sindicatos que estudávamos, assim como o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região – com o qual estabelecemos contato para a realização de uma pesquisa relativa às condições de trabalho das mulheres e doenças ocupacionais² - além das mencionadas restrições financeiras e dificuldades em mobilizar a base, se deparavam com um patronato que, por um lado ameaçava cortar postos de trabalho

² Essa pesquisa resultou no artigo: Araújo, Angela M. C.; Amorim, Elaine R. de A.; Ferreira, Verônica C. As novas modalidades do trabalho feminino em tempos de flexibilização e reestruturação produtiva. *II Congresso Internacional Mulher, Trabalho e Saúde*, 1999.

caso alguns direitos trabalhistas não fossem flexibilizados e, por outro, adotava práticas que intensificavam o ritmo da produção (por exemplo, as cobranças pelo aumento da produtividade, em detrimento da diminuição do número de trabalhadores/as, além do não registro de horas extras) e pioravam as condições de trabalho.

Naquele momento, relatos de famílias em dificuldades financeiras e de trabalhadores/as que passavam por longos períodos de procura de emprego chegavam a nossos ouvidos com frequência. Chamaram nossa atenção histórias de pessoas próximas: ex-trabalhadores do setor metalúrgico em situação de desalento, que dependiam das esposas para seu sustento e que se mostravam desanimados e depressivos. Esses relatos nos inspiraram a estudar o desemprego na perspectiva das relações de gênero, suscitando nosso interesse para o impacto da ausência de trabalho sobre a masculinidade numa categoria profissional onde os homens são a maioria da força de trabalho. A ideia de que o impacto subjetivo do desemprego sobre o homem trabalhador é mais intenso do que sobre as mulheres constituiu a base do projeto de pesquisa original.

Os contatos anteriores com os trabalhadores de duas regiões metalúrgicas paulistas nos levaram a imaginar um universo de pesquisa no qual a masculinidade se manifestasse de forma relativamente homogênea, ou seja, esperávamos encontrar um conjunto de homens apegado a um padrão normativo tradicional de vivência do masculino – ou seja, “peões” que se consideravam “fortes” e capazes de prover suas famílias. A realidade que se apresentou para nós ao longo da pesquisa de campo revelou-se mais complexa.

Primeiro, por que nos anos 2000 a economia brasileira passou por uma fase de recuperação que, se não restaurou os níveis de emprego ao patamar anterior à década de 90, diminuiu sensivelmente as taxas de desemprego.

Segundo por que, após uma década de intensa reestruturação das formas de gestão do trabalho e de mudança do perfil do contingente de trabalhadores e trabalhadoras empregados/as, a relação que as pessoas desenvolviam com o trabalho mostrou-se diferente daquela que se desenvolvia na década de 90, como os leitores poderão observar ao longo desta tese.

E por último, o mais importante: as transformações das relações entre homens e mulheres nos mostraram, sobretudo durante o trabalho de campo, que masculinidade e feminilidade não são fenômenos monolíticos. Com isso, queremos dizer que, além da masculinidade e da feminilidade se definirem e se transformarem uma em função da outra, não existe apenas uma forma de masculinidade, mas várias. Embora soubéssemos que a vivência da feminilidade ocorre de forma plural, nunca havíamos refletido sobre a multiplicidade de formas de ser homem. Ao longo do processo de pesquisa constatamos que as formas de viver no masculino e no feminino apresentavam uma grande variedade de matizes, que se revelaram mesmo onde pensávamos encontrar uma masculinidade homogênea, ou seja, entre os trabalhadores metalúrgicos de Campinas. Esta descoberta inesperada demandou um grande, porém frutífero esforço de revisão de conceitos e pré-concepções, que mudaram os caminhos de nossas reflexões ao longo do processo de elaboração deste estudo. Inicialmente nossas reflexões tinham como ponto de partida a teoria feminista materialista francesa, de base marxista. Entretanto, esta se revelou insuficiente para responder às novas indagações que surgiam à medida que colhíamos e analisávamos os depoimentos de trabalhadores e trabalhadoras. Recorremos, assim, ao diálogo com a teoria feminista pós estruturalista, como forma de explicar as nuances apresentadas pelas formas de viver a masculinidade e a feminilidade entre as pessoas que havíamos entrevistado. Também foi necessário, por outro lado, ampliar o campo de referências para poder compreender como se processa a experiência subjetiva do trabalho e de sua ausência. O leitor perceberá no decorrer deste trabalho a utilização de várias correntes de pensamento (um percurso que incluiu autores muito distintos entre si como Marx e Foucault). A adoção de uma perspectiva heterodoxa foi o caminho encontrado para enfrentar esses novos desafios colocados pelas informações da sua pesquisa de campo.

Na presente tese, apresentamos os resultados de nossa investigação, sob a perspectiva das relações sociais de sexo/gênero, da experiência do desemprego entre indivíduos de uma categoria profissional que, embora seja formada por homens e mulheres, é majoritariamente masculina: a categoria metalúrgica. Assim, nossa primeira indagação diz respeito ao modo como o desemprego impacta sobre a trajetória ocupacional, a vida

pessoal e as relações familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras desta categoria. Além disso, nosso interesse dirigiu-se, principalmente, para a apreensão das diferenças entre as percepções subjetivas de homens e de mulheres sobre a perda do emprego. E, finalmente, interessava-nos investigar as possíveis estratégias adotadas por trabalhadores e por trabalhadoras para voltar a ter um trabalho remunerado.

Nossa escolha pelo setor metalúrgico se deu não apenas em virtude de sua composição de gênero, mas também pelo fato deste setor ter sido, nas últimas décadas, palco de intensa introdução de inovações tecnológicas e, sobretudo organizacionais. Sua reestruturação motivou grandes enxugamentos de pessoal e mudanças importantes no perfil da força de trabalho. Embora os cortes de postos de trabalho tenham diminuído com a recuperação da economia a partir de 2002/2003, cabe ressaltar que se trata de um setor caracterizado pela alta rotatividade da mão de obra, o que faz com que os metalúrgicos e as metalúrgicas transitem constantemente entre as situações de emprego e desemprego (CARDOSO, 2000)

Como campo de estudos, selecionamos a região de Campinas³. Esta região é atualmente a maior área industrial do interior do estado de São Paulo e concentra um amplo e diversificado conjunto de empresas do setor metalúrgico. Nas décadas de 50 e 60, importantes indústrias de autopeças (Bosch, Clark, etc.), fornecedoras das montadoras de automóveis (que haviam se fixado nas proximidades da capital paulista, na região do ABC) se instalaram na região, cujos municípios (Valinhos, Americana, Sumaré e Indaiatuba, principalmente) se localizavam nas margens de importantes rodovias. Nos anos 70, a região se beneficiou de grandes investimentos estatais em infraestrutura, em instituições de ensino e pesquisa e em escolas de formação profissional, recebendo além de uma grande quantidade de empresas de autopeças, uma série de firmas do setor de eletrodomésticos de linha branca (fabricantes de fogões e geladeiras). Além disso, também se estruturaram pequenas empresas, fornecedoras de insumos ou de serviços de apoio aos setores acima.

³Delimitamos como campo de estudos os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Merecem também destaque as firmas produtoras de aparelhos eletrônicos (telefones celulares, computadores, etc.) cuja quantidade vem crescendo na região desde a década de 2000.

Escolhemos analisar o desemprego no setor metalúrgico da região de Campinas durante um período de dez anos, compreendido entre 2002 e 2012. Esta série histórica de dez anos pretende captar o período de recuperação da economia e estruturação do mercado de trabalho iniciado após 2002-2003.

Para a determinação do perfil (sexo, idade, escolaridade, qualificação) dos/as metalúrgicos/as da região de Campinas utilizamos dados sobre o emprego no setor, disponíveis no banco da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), produzidos pelo Ministério do Trabalho. Também a partir dos dados da RAIS foram extraídas informações sobre a mobilidade ocupacional (rotatividade da mão de obra, variação do emprego e saldo de admitidos e desligados) dos/das trabalhadores/as do setor. Esses dados foram complementados com estatísticas de emprego e de desemprego produzidas pelo IBGE (através da Pesquisa Mensal de Emprego – PME e da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD). O conjunto desses dados é importante não somente para o conhecimento das características da força de trabalho do setor como também de sua mobilidade. As informações trazidas pela RAIS nos permitiram detectar importantes transformações pelas quais o setor metalúrgico campineiro e sua força de trabalho passaram durante os dez anos que compõem a série histórica, destacando-se o crescimento do número de empresas da indústria eletrônica, responsáveis pelo aumento da contratação de mão de obra feminina em regimes flexíveis (contratações por tempo determinado).

A etapa qualitativa da pesquisa, referente à experiência subjetiva do desemprego e às percepções de trabalhadores e trabalhadoras sobre a situação de estar sem trabalho, baseou-se em entrevistas com metalúrgicas e metalúrgicos demitidos/as e em busca de emprego. Entrevistamos 46 pessoas⁴ (10 trabalhadoras e 36 trabalhadores) recém-

⁴O projeto de pesquisa original previa a investigação da relação entre desemprego e relações de gênero não apenas em Campinas, mas também na região do ABC Paulista. Prevíamos a realização de 100 entrevistas, sendo 50 em Campinas e 50 no ABC. Entretanto, ao longo da pesquisa, tomamos a decisão de não realizar a

demitidas/os do setor metalúrgico da região de Campinas. As entrevistas foram realizadas entre agosto e dezembro de 2011 na sede do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, mais especificamente no local onde ocorrem as homologações das demissões.

Trata-se, portanto, de entrevistas com pessoas que haviam acabado de perder seus empregos. Escolhemos esse local porque ele nos permitiu encontrar concentrada, no mesmo espaço, uma quantidade significativa de metalúrgicos e de metalúrgicas. Cabe ressaltar que houve tentativas anteriores de contatar mulheres e homens da categoria em outros recintos como o Centro Público de Apoio ao Trabalhador - CPAT (órgão público que tem entre suas funções a intermediação de mão de obra, ligado à Prefeitura Municipal de Campinas) ou os Postos de Amparo ao Trabalhador - PAT's (órgãos mantidos pelo Governo do Estado de São Paulo, que organizam os processos de recebimento do seguro desemprego e também de intermediação de mão de obra). Entretanto, ao ficar de plantão no CPAT durante dois dias inteiros, não conseguimos contatar desempregados/as que tivessem feito parte da categoria metalúrgica. No PAT localizado no Poupatempo da região central de Campinas, após igual período de plantão, contatamos um metalúrgico, que se recusou a ser entrevistado (mais tarde, alguns trabalhadores e trabalhadoras – principalmente os homens - relataram que, em geral, não recorrem a esses órgãos públicos de intermediação de mão de obra, pois raramente encontram vagas adequadas ao seu perfil).

Utilizamos um questionário semi-estruturado, contendo perguntas objetivas de

pesquisa no ABC. Em Campinas, entrevistamos, inicialmente, dez pessoas, como forma de estabelecer um primeiro contato com o universo de pesquisa e de calibrar o questionário que havíamos formulado. Em seguida, com o questionário final em mãos, entrevistamos mais 42 pessoas, oito a menos do que desejávamos. Há duas razões para isso. Em primeiro lugar, as demissões não ocorrem em ritmo constante. Entre setembro e o início de outubro não houve uma grande volume de demissões e houve dias em que não conseguimos realizar uma entrevista sequer. Em segundo lugar, a receptividade dos/as metalúrgicos e das metalúrgicas à entrevista não foi muito alta e muitas pessoas se recusaram a responder o questionário (principalmente porque representantes das empresas estavam presentes no sindicato para a homologação). Assim, as pessoas entrevistadas para este estudo são, basicamente, aquelas que se dispuseram de bom grado a falar conosco. Para tentar suprir essa lacuna, resolvemos incluir quatro entrevistas realizadas na etapa inicial. Os depoimentos de Lígia, Elisa, Jair e Jorge, apesar de colhidos na etapa do pré-campo, eram bastante ricos em informações e nos forneceram um interessantíssimo material para análise. Finalmente, é importante destacar que há uma “super representação” das mulheres em nossa amostra. A porcentagem de mulheres na força de trabalho do setor, atualmente, é de cerca de 18%. Se mantivéssemos tal proporção, teríamos entrevistado muito poucas metalúrgicas e correríamos o risco de não conseguir analisar a diversidade existente entre elas.

cunho geral (tocantes aos dados pessoais do contingente entrevistado) e questões abertas, cujo objetivo era apreender a percepção do/a entrevistado/a sobre o trabalho, sobre o desemprego e sobre as relações de gênero (tais como informações sobre sua trajetória profissional, sua situação ocupacional, suas possíveis estratégias de inserção no mercado de trabalho, suas opiniões sobre a divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres e a influência do desemprego sobre suas condições de vida). Além do preenchimento deste questionário, fizemos também a gravação das entrevistas, como forma de apreender aspectos da vida dos/as entrevistados/as que dificilmente seriam captados apenas pelo registro escrito de suas respostas.

É necessário observar que, embora vários depoimentos colhidos tenham ficado de fora do presente texto, as análises desenvolvidas também lhes dizem respeito, pois abrangem todo o conjunto de trabalhadores/as entrevistados/as. As pessoas cujas falas foram utilizadas neste texto são representativas de conjuntos de trabalhadores/as cujas respostas ao nosso questionário seguiam padrões semelhantes. A escolha de algumas delas (em detrimento de outras) no momento da redação deu-se não apenas devido à melhor capacidade de expressão verbal dos/as selecionados/as, mas também porque são trabalhadores/as que reúnem características pessoais (idade, escolaridade, etc.) e percepções típicas de um determinado grupo de sujeitos que se revelara durante o processo de realização das entrevistas. Assim, Jair representa um tipo masculinidade que ainda se mostra hegemônica na categoria e seu perfil e opiniões se assemelhavam aos de outros homens (Leandro, Flávio, Saulo, João Pedro e Emanuel – além de apresentar opiniões comuns às dos jovens Flávio Henrique e Gustavo). Wesley nos trouxe elementos relativos à restrição de oportunidades de trabalho em função da idade e, neste sentido, seu perfil e seu depoimento têm pontos convergentes com os de Sérgio (e também com o depoimento de Marina). James é representativo do processo de deslocamento do centro hegemônico da masculinidade e, por isso sua fala concentrava elementos também encontrados nas entrevistas de Guilherme e René (ainda que seus perfis profissionais difiram um pouco). Thiago nos mostrou a percepção do jovem que se ampara na qualificação, que foi socializado no ambiente de mudança nas formas de gestão do trabalho nas empresas e que

absorveu o discurso empresarial. Ele representa o grupo formado também por Reinaldo, Joel, Vadir e Édson. Jonathan tipifica os/as jovens solteiros/as que viviam com os pais e que não viam perspectivas em continuar no setor metalúrgico. Seu perfil e suas opiniões convergiam com os perfis e opiniões de Joaquim, Roberto, Samuel, Henrique e Marcos – e também de Sílvia, Cláudia e Eliane (apesar desta ter 36 anos). Jorge era um metalúrgico que reunia grande parte das características dos trabalhadores na faixa dos 30 a 45 anos: era migrante da zona rural, passara por vários tipos de empregos formais e “bicos”, trabalhara em uma das grandes empresas de autopeças da região e seus pontos de vista mostraram uma oscilação entre o apego ao modelo mais duro de masculinidade e a identificação com formas mais flexíveis de viver no masculino. Tais características se apresentam, ainda que com variações, em trabalhadores como Fábio, Márcio, Rogério, Ricardo, Alaor, Anderson, Gabriel, Robson, Miguel e José. Lígia nos mostrou a perspectiva e a vivência do desemprego entre as mulheres chefes de família (casadas ou não), grupo composto também por Marina e Marília. Elisa representa perspectiva das mulheres casadas, grupo formado também por Carla, Helena e Cristiana. Finalmente, Wagner aparece neste texto por ser um trabalhador que vê o trabalho e o desemprego de maneira atípica, diferente de todos os outros entrevistados.

Procuramos, assim, entender as manifestações do desemprego no setor metalúrgico campineiro na conjuntura atual e seus desdobramentos para os homens e para as mulheres. As empresas metalúrgicas da região foram alvo de intensos investimentos em inovações, e aquelas com uso intensivo de mão de obra passaram por grandes enxugamentos de pessoal nos anos 90. As empresas que hoje compõem o setor operam com contingentes menores de trabalhadores/as e várias delas apresentam alta flexibilidade quantitativa de sua força de trabalho, graças ao uso de contratos por tempo determinado (que facilitam a contratação e a dispensa dos/as empregados/as de acordo com as flutuações do mercado).

Nosso olhar voltou-se, sobretudo, para as formas como trabalhadores e trabalhadoras concebem o desemprego. Tais percepções são nitidamente marcadas pelas relações de trabalho vivenciadas por eles ou por elas ao longo de suas trajetórias de vida.

Neste sentido, as novas formas de organização do trabalho no setor metalúrgico e a alta rotatividade da mão de obra que caracteriza as relações de trabalho no país são fatores estruturantes da relação dos/as metalúrgicos e metalúrgicas campineiros/as com o trabalho e com sua ausência (ROSA, 1999; 2000; LINHART; RIST; DURAND, 2002, LINHART, 2007). Além disso, os modelos de comportamento femininos ou masculinos - cuja construção se inicia a partir da socialização familiar - também influenciam o modo como os sujeitos vivenciam, pensam e sentem o desemprego (SEGININI, 2003; JARDIM, 2009 a; SILVA, 2009). Esses modelos de comportamento baseados no gênero, por sua vez, encontram-se em processo de mudança em virtude do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e das lutas feministas, alterando as relações entre o feminino e o masculino na sociedade brasileira. A presença da mulher se estabeleceu de forma definitiva no mercado de trabalho brasileiro e a renda do salário feminino é cada vez mais importante no sustento das famílias. Como consequência do conjunto dessas variáveis, a percepção dos/as trabalhadores/as sobre o trabalho feminino, sobre a posição de mulheres e homens na família e, evidentemente, sobre o desemprego vêm adquirindo uma série de novas nuances (ARAUJO; SCALON, 2005; GROSSI, 2004; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003).

Para abordar essas questões iniciaremos o primeiro capítulo discutindo o conceito de desemprego e seu caráter de construção social. Nesse capítulo trataremos da construção da categoria desemprego nos países centrais, da formação do mercado de trabalho brasileiro e de suas instituições e, principalmente, de como o problema do desemprego emergiu na sociedade brasileira na década de 80, motivando a criação de mecanismos de proteção social voltados para as pessoas desempregadas.

O segundo capítulo será dedicado à análise de dados quantitativos sobre o mercado de trabalho brasileiro e sobre o emprego e desemprego no setor metalúrgico em Campinas, enfocando as diferentes manifestações desses fenômenos para a mão de obra feminina e para a mão de obra masculina.

No terceiro capítulo, trataremos da temática da subjetividade e de como ela se relaciona com a construção de padrões normativos de comportamento para os trabalhadores e para as trabalhadoras, estando intrinsecamente ligadas aos sistemas de gestão das relações

de trabalho. Discutiremos também a relação entre as relações sociais de gênero e a subjetividade, ou seja, as formas como a masculinidade e a feminilidade são construídas através do relacionamento entre os sujeitos individuais e as normas que definem comportamentos adequados para homens e mulheres.

No quarto capítulo discutiremos os resultados do trabalho de campo, relacionando os elementos trazidos pelos depoimentos das pessoas entrevistadas com os temas discutidos nos capítulos anteriores. Procuramos trazer neste capítulo nosso olhar sobre as percepções dos/as entrevistados/as sobre o trabalho assalariado, sobre as relações de gênero e sobre o desemprego. Buscamos compreender os vários elementos de suas experiências subjetivas de desemprego, tais como os sentimentos e as representações relativas ao trabalho formal e à ruptura do vínculo empregatício, a relação entre o trabalho assalariado e a posição da pessoa no grupo familiar, as percepções de metalúrgicos e de metalúrgicas sobre os trabalhos feminino e masculino (e sobre o desemprego dos homens e das mulheres), a influência a fatores ligados à idade e às formas de socialização nas maneiras de vivenciar o desemprego e as estratégias que eles e elas adotavam para enfrentar os períodos em que ficavam sem trabalho.

Capítulo I. A invenção da categoria desemprego, as relações sociais de sexo/gênero e o mercado de trabalho brasileiro.

1.1. O desemprego como construção social

O objetivo de nossa pesquisa é compreender os significados que o fenômeno do desemprego adquire para homens e mulheres da categoria metalúrgica. Para uma análise dessas questões é preciso dirigir o olhar às múltiplas dimensões dos fenômenos relacionados às relações de trabalho e ao desemprego. Formados por mulheres e homens - de diferentes gêneros, etnias, gerações e níveis de qualificação - os mercados de trabalho enquadram os indivíduos numa ampla gama de situações, uma vez que trabalhadores e trabalhadoras recebem tratamentos desiguais por parte de seus empregadores, além de terem também acesso diferenciado aos postos de trabalho.

A situação de estar sem trabalho atinge grandes contingentes de trabalhadores e está ligada tanto à estrutura capitalista quanto aos seus ciclos econômicos⁵ sendo imprescindível atentar para seu caráter de classe. Segundo Souza (2010 a), os/as desempregados/as não podem ser considerados/as como grupo isolado, destacados de sua inserção nas classes sociais e na luta política de classes. Esse autor resgata conceitos originalmente elaborados por Marx e Engels, segundo os quais, no sistema capitalista há uma superpopulação relativa de trabalhadores/as (que inclui subempregados/as, empregados/as parcialmente e desempregados/as) que sobrevive abaixo das condições sociais médias. Esse contingente, do qual os/as desempregados/as constituem um segmento, participa indiretamente da valorização do capital. Isto é, ao contrário dos/as trabalhadores/as ativos/as que realizam diretamente a produção de mais-valia, os grupos acima mencionados cumprem o papel de exército de reserva no processo de acumulação, constituindo um estoque de força de trabalho e pressionando para baixo os salários dos/as trabalhadores/as empregados/as. Para o autor, os interesses de trabalhadores/as ativos/as e

⁵Marx , **K. O capital**. Livro I, tomo II, capítulo 3. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

os do exército de reserva podem convergir, traduzindo-se em ações coletivas conjuntas (a exemplo do apoio dos sindicatos argentinos ao movimento de desempregados/as no início dos anos 2000). A possibilidade de convergência de interesses decorreria de sua condição comum de despossuídos e expropriados pela acumulação capitalista, dependendo da correlação de forças em diferentes cenários históricos, sociais e espaciais. Entretanto, ainda segundo o autor, há uma competição interna à classe trabalhadora, uma divisão entre a fração empregada e a fração desalojada do mercado de trabalho. Apesar disso, o autor argumenta que não se pode estabelecer *a priori* uma cisão entre desempregados/as e ativos, pois em vários momentos históricos ocorreu uma unificação entre esses dois grupos, perturbando a lei da oferta e da procura (SOUZA, 2010 a).

Entretanto, a caracterização da situação do indivíduo não ocupado como desemprego está também ligada à constituição histórica de cada país. Assim, a forma como se estruturaram os mercados de trabalho e a forma como se deram os embates entre forças políticas impulsionaram reformas sociais em diferentes nações. A execução de tais reformas trouxe consigo a necessidade de distinguir, dentro da grande massa de pobres urbanos, aqueles/as trabalhadores/as potencialmente ativos/as e involuntariamente privados/as de trabalho. Tal processo de triagem, levado a cabo ao longo de um vasto período por estatísticos, juristas e reformadores, fez emergir o desemprego e o desempregado como categorias sociais. Estes eventos ocorreram nos países centrais, mas, de maneira diferente, se manifestaram no Brasil.

Se, por um lado, o desemprego é socialmente fabricado ou construído, por outro a importância dos mecanismos institucionais de regulação do mercado não deve ser menosprezada como fator que influencia os processos de identificação coletiva e a percepção subjetiva dos indivíduos e dos grupos sobre seus próprios interesses. Os mecanismos de regulação do mercado de trabalho (a exemplo do seguro-desemprego), criados pela pressão das lutas dos/as trabalhadores/as, são elementos chaves para que as pessoas se autoidentifiquem, reflitam sobre sua situação e desenvolvam suas lutas. Nesse sentido, a corrente da sociologia denominada “Sociologia do desemprego” nos auxilia na compreensão mais ampla do fenômeno. Para essa corrente, o surgimento do desemprego

não é simples consequência da existência de uma superpopulação relativa de trabalhadores/as ou do desequilíbrio entre oferta e procura de mão de obra. Para esses autores, desemprego está relacionado ao modo como cada sociedade qualifica a desocupação e classifica os grupos de trabalhadores/as (selecioneando aqueles/as que têm o estatuto de trabalhadores/as involuntariamente sem trabalho e que podem, portanto, usufruir do direito à seguridade social) (DEMAZIÈRE, 1995, 2006). Os significados e definições do desemprego variam, portanto, de acordo com os contextos sociais, temporais e nacionais, sofrendo influência dos confrontos entre atores coletivos (Estado, empresariado, movimentos de trabalhadores/as, famílias, redes de ajuda mútua) e das instituições criadas para mensurar os fenômenos sociais e para prestar apoio aos/as que perdem seu trabalho (DEMAZIÈRE, 1995; SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986; PERRY, 2000). Por outro lado, os próprios indivíduos privados de emprego constroem suas próprias significações subjetivas do desemprego. Ou seja, ser desempregada/o é ser institucionalmente reconhecida/o e contabilizada/o, mas também consiste em definir-se e considerar-se como tal (GUIMARÃES, 2002). Além disso, a situação de desemprego nas sociedades em que o status do indivíduo depende da sua participação nos sistemas de produção e troca implica, para quem o vivencia, em sensação de falha pessoal e em desqualificação social (queda do padrão de vida, enfraquecimento social e marginalização). Tais elementos, quando perduram por muito tempo, levam à ruptura social e à extrema pobreza (GALLIE; PAUGAM, 2000). Em suma, o desemprego, além de sua dimensão de classe, teria outras duas dimensões: **normativo-institucional** e **biográfico-subjetiva** (SOUZA, 2010).

Uma reflexão sobre como se processa a construção social das categorias sociais “desemprego” e “desempregada/o” torna necessário olhar para como estas categorias foram criadas e desenvolvidas à medida que se aprofundavam as contradições do capitalismo. Esse foi o ponto de partida da “Sociologia do desemprego”, que desenvolveu seu quadro conceitual ao analisar o processo histórico de construção das categorias sociais “desemprego” e “desempregado/a” nas sociedades salariais⁶ dos países industriais

⁶Termo cunhado por Castel (1998).

avançados, a partir do século XIX. Segundo Salais, Mansfield e Whiteside (1994) as definições de desemprego resultaram do embate entre atores políticos e foram criadas sob influência de vários fatores, como as convenções relativas à família, as mudanças tecnológicas, concepções sobre produtividade, organização do trabalho e as doutrinas sociais em disputa nas sociedades europeias. O desemprego foi fabricado porque houve a necessidade de criar uma categoria para classificar os pobres e para intervir sobre a pobreza – sobretudo aquela oriunda da ausência involuntária de trabalho - num contexto de conflito político com os movimentos da classe trabalhadora, que ameaçavam a ordem vigente.

Na Europa ocidental, a formação da sociedade capitalista e a constituição de um mercado de trabalho livre para fornecer a força de trabalho necessária para a industrialização – que começava a se desenvolver entre o século XVII e o século XIX - estiveram ligadas à destruição dos modos de vida tradicionais da população camponesa (a pequena produção rural) e posteriormente, das formas de autoemprego (por exemplo, os/as pequenos/as artesãos/ãs). Privada dos meios de produção e da possibilidade de sobreviver por si própria, uma grande quantidade de pessoas despossuídas afluiu para as cidades, pronta a se inserir no mercado de trabalho assalariado que se formava. Sem a possibilidade de obter alimentos para sua subsistência através da economia doméstica, essa massa tornava-se dependente tanto do mercado de bens de consumo quanto do mercado de trabalho assalariado (TOPALOV, 1994; PERRY, 2000). Entretanto, nem todos/as os/as potenciais trabalhadores/as que compunham este contingente eram absorvidos pelo trabalho industrial. Formava-se assim uma significativa massa de pobres urbanos sem trabalho, um exército industrial de reserva que poderia se inserir no operariado da indústria em períodos de aumento da produção, realizar trabalhos casuais e esporádicos, ou ainda adentrar em diversas situações de marginalidade - como, por exemplo, a mendicância (SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986; PERRY, 2000).

Até a segunda metade do século XIX, na Grã-Bretanha, na França, na Alemanha (e também nos Estados Unidos), o conjunto heterogêneo formado pelos/as pobres urbanos/as era concebido de forma indistinta, não havendo qualquer forma de classificação que diferenciase o/a trabalhador/a involuntariamente privado/a de trabalho do

grupo que incluía desde artistas de rua até indivíduos refratários ao trabalho. Não era possível sequer detectar se a privação da ocupação (entre os sem-trabalho) era decorrente das flutuações da economia ou da incapacidade para o trabalho - por velhice, doença ou invalidez (SALAIS; MANSFIELD; WHITESIDE, 1994; SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986; TOPALOV, 1994; PERRY, 2000). Não havia também, nas línguas inglesa, francesa e alemã, qualquer termo que designasse de forma precisa o indivíduo que, mesmo disposto a trabalhar, se encontrava fora do mercado de trabalho assalariado⁷. Segundo Perry (2000), o vocabulário do século XIX encobria e ocultava situações de desemprego involuntário. As categorias genéricas utilizadas por governantes, párocos e gestores das instituições de caridade pública - pobreza, pauperismo, ou indigência - tinham como base a ideia de que a pobreza e os problemas sociais urbanos resultariam da indolência e dos vícios dos indivíduos. Não se fazia qualquer associação entre a privação de trabalho e as transformações e ciclos da economia capitalista. Como resultado, na Europa ocidental, a forma generalizada de tratamento da questão da pobreza se dava por meio das leis dos pobres. O período entre o século XVIII e a primeira metade do século XIX é denominado por Perry (2000) “a era da lei dos pobres”. As leis dos pobres de vários países europeus, de modo geral, determinavam a concessão de auxílios públicos – geralmente em dinheiro – para assistir indivíduos e famílias em situação de extrema pobreza. Tais auxílios eram concedidos de forma extremamente restrita, pois as regras de elegibilidade eram muito rígidas e os valores recebidos eram insuficientes para o sustento dessas pessoas. Esses fatores impeliam as pessoas a procurar uma ocupação no mercado de trabalho. Mesmo porque, a única outra opção que se colocava para os pobres eram os asilos e albergues, instituições caritativas nas quais o auxílio prestado tinha como contrapartida a aceitação de um tratamento extremamente humilhante (POLANYI, 1980; PERRY, 2000). O benefício previsto pela lei dos pobres não deveria tornar o/a trabalhador/a dependente,

⁷Segundo Perry, (2000) a palavra *unemployed* aparece nos dicionários ingleses pela primeira vez em 1886. Já a palavra *chômage*, segundo Salais, Mansfield e Whiteside (1994) surge nos dicionários franceses por volta de 1870. Entretanto o uso deste termo de forma generalizada e com o significado atual só se tornaria corrente a partir do século XX.

visto que a lógica subjacente à lei era desestimular a vadiagem e a acomodação entre os indivíduos aptos a trabalhar (POLANYI, 1980; DEMAZIÈRE, 1995, PERRY, 2000).

No entanto, o desenvolvimento da indústria ao longo do século XIX tornou o sistema da lei dos pobres incompatível com as novas dinâmicas da pobreza criadas pelo desemprego. O crescimento da divisão do trabalho, a mudança tecnológica (mecanização e inovações que poupavam mão de obra) em ritmo acelerado e o quase desaparecimento da pequena produção deixavam cada vez mais mulheres e homens sem trabalho, aumentando o pauperismo em massa e as insurreições de trabalhadores, sobretudo em períodos de recessão econômica e desemprego agudo. O sistema da lei dos pobres não se mostrava capaz de regular o pauperismo num cenário em que o desemprego se tornava a principal fonte de pobreza (PERRY, 2000).

Novas medidas eram requeridas para lidar com a privação involuntária de trabalho, que emergia como tema na agenda dos debates políticos na segunda metade do século XIX. Nessa época surgiram os primeiros esboços de reforma social e regulação do mercado de trabalho na Europa. Na Inglaterra, foi criada uma legislação fabril que instituiu a proibição do trabalho infantil e a extensão compulsória do período de escolarização, além da regulamentação e padronização da jornada de trabalho da população trabalhadora.

As reformas sociais que se iniciaram no final do século XIX se inseriram também no quadro do desenvolvimento de novas formas de gerir os fenômenos próprios às populações: a biopolítica (FOUCAULT, 2006; 2008). De acordo com Michel Foucault (2006), nessa nova forma de governar (ou seja, de influenciar ou produzir comportamentos de indivíduos e grupos humanos) a população tornou-se o objeto dos mecanismos de segurança. Foucault define os mecanismos de segurança como as tecnologias e os mecanismos de controle social e de intervenção no destino biológico da espécie humana - como, por exemplo, os medicamentos, as vacinas, as penalidades para os delitos, as técnicas disciplinares, etc. - cuja função é produzir segurança por meio da gestão e do controle dos riscos. A prática de governo passava a dirigir as condutas das populações, possibilitando a geração de riqueza, a diminuição ou o aumento da natalidade, a erradicação de epidemias, a diminuição das tensões sociais, etc. Desde o séc. XVI se esboçava essa

modalidade de governo dos homens e seu desenvolvimento esteve relacionado com transformações nos aparatos administrativos do Estado e com o desenvolvimento de uma série de saberes – com destaque para a estatística - que permitiram a racionalização do exercício do poder. (FOUCAULT, 2006, pp. 126-7). Por meio da estatística descobriu-se pouco a pouco que as populações tinham suas próprias regularidades (nascimentos, mortalidade, distribuição espacial) e estavam sujeitas a riscos como doenças, epidemias, velhice, acidentes, criminalidade. A estatística permitiu aos governantes visualizar as especificidades das populações que se tornavam o alvo do governo e cujos comportamentos era necessário dirigir. O conhecimento das características das populações tornava possível controlar a ocorrência de riscos e produzir a segurança necessária para que as sociedades pudessem seguir em direção ao progresso. A direção do comportamento da população se converteu em meta última das ações dos governos e os comportamentos de indivíduos e grupos passaram a ser geridos através de campanhas ou de políticas que estimulavam determinados comportamentos sem que as pessoas o percebessem (por exemplo, uma política de auxílios para casais com filhos pode ser um instrumento do governo para induzir o aumento das taxas de natalidade).

A seguridade social pública pode ser incluída entre os mecanismos de gestão dos riscos e de produção de segurança. Para François Ewald (1991), o processo de generalização das instituições de seguridade privadas (companhias seguradoras) e públicas (sistemas públicos de aposentadorias e pensões) nas sociedades modernas implicou na mudança da visão sobre os eventos a que indivíduos e populações são suscetíveis - como a morte, os acidentes, os danos ao patrimônio, etc. Segundo a lógica da seguridade, esses eventos não acontecem por acaso: os riscos de sua ocorrência são calculáveis. Por meio de minuciosos estudos e da mensuração da regularidade de um fenômeno numa população, as instituições de seguridade podem estimar a probabilidade de sua ocorrência, avaliar os riscos e oferecer garantias às pessoas (garantia de uma renda na velhice ou de amparo em caso de acidente ou desemprego). A seguridade social estatal foi instituída, historicamente como mecanismo de segurança – um mecanismo que oferecia garantias aos/as trabalhadores/as contra os riscos de doenças, velhice, invalidez, etc. (EWALD, 1991). Ao

mesmo tempo, os mecanismos da seguridade social estatal consistiam num meio de manter sob controle o risco de conflito social nas sociedades europeias (colocado pelos protestos e insurreições da população trabalhadora contra as desigualdades resultantes do desenvolvimento do capitalismo). Assim, iniciou-se uma “era da seguridade social estatal” nos países europeus, que foram, aos poucos, implantando mecanismos públicos de seguridade. Estes se desenvolveram juntamente com um conjunto de instituições (secretarias e *bureaux* do trabalho) encarregadas de administrar estas políticas (PERRY, 2000)⁸.

Num estágio anterior ao da “era do Estado de Bem-estar”, a intervenção estatal começava a clarear os limites da população ativa. Salais, Baverez e Reynaud (1986) destacam o importante papel dos estatísticos e dos juristas nesse processo de delimitação de fronteiras entre trabalhadores ativos e trabalhadores sem trabalho e de criação da categoria “desempregado”. Na França da virada do século, como nos demais países europeus, estava em gestação a ideia de que deveria haver algum tipo de intervenção pública sobre as causas da pobreza, e que, para esse fim, seria preciso classificá-las, dividir os pobres em categorias, codificá-los e mensurá-los. Assim, os estatísticos, através da realização de sucessivos recenseamentos da população, testavam e desenhavam paulatinamente novas categorias de classificação. Os juristas estabeleceram regulamentos para o trabalho que permitiram a emergência das novas classificações da população trabalhadora. Os pontos de vista dos estatísticos e juristas se cruzaram para determinar regras de classificação e critérios de codificação que definiram a relação de trabalho num período em que ela passava por mudanças fundamentais. A relação patrão/trabalhador/a se afastava do modelo de relação individualizada (regida pelo código civil e pelo contrato de locação – *louage* - de serviços) e se transformava numa relação de subordinação, regida pelo contrato de trabalho. Os esquemas interpretativos baseados em categorias gerais (como “população não

⁸A “era da seguridade” se iniciou na Alemanha imperial da década de 1880. A reforma trabalhista alemã incluiu a introdução do seguro por doença, pensões por doença e por idade. Aos poucos, os demais países europeus adotaram legislações similares. Em 1911 a Inglaterra criou o seu sistema (inicialmente restrito e depois estendido) de seguro desemprego. Outros países (Suíça, Áustria, Bélgica, Noruega e França) também adotaram tais sistemas, posteriormente (PERRY, 2000).

classificada” e “sem profissão”, por exemplo), elaborados anteriormente, não alcançavam a compreensão das novas situações de trabalho e de inatividade. Aos poucos, novos critérios foram sendo estabelecidos, de modo a suprimir as definições vagas e nomear os estratos da classe trabalhadora ainda não “rotulados”. Um dos principais elementos desse processo de definição de parâmetros de classificação foi o nascimento de instituições para gerir o desemprego (fundos de seguro). Na França, o acesso à seguridade através dessas entidades estava ligado à comprovação da condição de trabalhador/a (isto é, o fato de possuir um vínculo de subordinação com uma empresa) e à procura de trabalho. O critério da subordinação à empresa se estabeleceu como resultado de conflitos entre as instituições de seguros e assalariados/as que trabalhavam em atividades sem contrato de trabalho (como o trabalho por tarefa e o trabalho domiciliar), mas que passavam a reivindicar o estatuto de desempregados/as e o acesso à seguridade (SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986). Na Grã-Bretanha a coleta de dados estatísticos sobre o desemprego partiu inicialmente dos sindicatos operários que, entre o final do século XIX e o início do século XX, organizaram fundos para socorrer os/as desempregados/as. Tais ações influenciaram a criação posterior do sistema público de seguro desemprego em 1911 (PERRY, 2000).

É fundamental ressaltar o papel do embate entre atores políticos no processo de “**invenção**” do desemprego. A existência de um enorme exército de reserva nos países da Europa começou a adquirir dimensões altamente conflitivas a partir da segunda metade do século XIX, à medida que o operariado urbano se organizava politicamente, colocando na agenda pública tanto as demandas das/os trabalhadoras/os em atividade – melhoria de salários e condições de trabalho – quanto aquelas das/os sem ocupação assalariada – o **direito ao trabalho**. Essa bandeira de luta constituiu um elemento fundamental para o surgimento da categoria desemprego e das políticas sociais a ela relacionadas. No século XIX os conflitos entre as elites e a classe trabalhadora se ampliavam. O movimento operário socialista e os partidos socialistas cresciam como força política na Europa e teciam duras críticas ao desenvolvimento capitalista. Por outro lado, setores do pensamento social europeu – os economistas clássicos principalmente - colocavam-se no campo ideológico

oposto ao das classes trabalhadoras, ao recusarem-se a aceitar o desemprego, os problemas urbanos e a pobreza como resultados perversos da acumulação capitalista.

A disputa que se iniciava não era apenas política, mas também semântica: a ortodoxia econômica propagada pelas elites burguesas e pelo pensamento liberal concebia a pobreza e a falta de trabalho como fenômenos cuja origem repousaria nas características dos indivíduos (falta de esforço, vícios, preguiça, imoralidade). A resposta política dos/as trabalhadores/as organizados foi lançar na arena pública a reivindicação do **direito ao trabalho**. Essa demanda representava uma recusa ao estigma de indolência e passividade que pesava sobre os/as sem trabalho e sobre a classe trabalhadora como um todo. Além disso, essa reivindicação ia ao encontro das aspirações da maioria dos pobres urbanos (migrantes rurais, ex-artesãos/ãs e ex-operários/as) o que a tornou bastante popular, por exemplo, no período da Segunda República francesa (1848-1850) (PERRY, 2000). Ao verbalizar a existência do desemprego e enfatizar seu caráter involuntário, o movimento operário desempenhou um papel crucial na introdução do conceito no senso comum e na mudança do pensamento da sociedade sobre a questão social. (PERRY, 2000, SALAIS, BAVEREZ, REYNAUD, 1986). Nos Estados Unidos, os protestos de desempregados/as do fim do século XIX estiveram ligados ao entendimento do desemprego como problema social e tiveram o papel fundamental de introduzir uma mudança simbólica e moral entre as autoridades públicas (PERRY, 2000). Foi a partir do debate público do século XIX que se desenvolveram, posteriormente os processos de regulamentação do mercado de trabalho e de reforma social. A luta dos/as trabalhadores/as colocou na arena pública a **questão social**, definida por Castel (1998) como a necessidade de tratar o problema da pauperização gerada pelo desenvolvimento capitalista, para que a mesma não se tornasse conflituosamente explosiva.

Analisando os conflitos políticos na França do século XIX, Jacques Donzelot (1991), argumenta que o Estado de bem-estar foi uma resposta à questão do papel do Estado numa sociedade democrática, posta naquele período. Esse problema adquiriu crescente relevância a partir da Revolução de 1848. Após a instituição dos direitos (ou liberdades) civis e políticos, veio à tona o conflito entre aqueles/as que esperavam que o

Estado estabelecesse medidas para assegurar o direito ao trabalho e para conformar a sociedade a esse direito (o movimento operário) e aqueles que esperavam a diminuição da intervenção estatal na sociedade, enxergando-a como despotismo (a burguesia liberal). A defesa do direito dos trabalhadores começava a se contrapor à defesa dos direitos de propriedade. Era, portanto, urgente conter a ameaça revolucionária instigada pelo contraste entre a soberania (exercício das liberdades civil e política) proclamada e a subjugação dos/as trabalhadores/as nas fábricas. Mas, ao mesmo tempo não se desejava limitar a liberdade política e econômica. Os governantes da 3ª República procuraram resolver esse impasse através da elaboração do conceito de **solidariedade**, que seria desenvolvido ao longo dos séculos XIX e XX e teria como resultado a construção do Estado de bem-estar francês. A base teórica do conceito veio da sociologia, mais especificamente, da noção de solidariedade criada por Émile Durkheim. Para Durkheim a divisão do trabalho teria dissolvido os vínculos sociais baseados na semelhança entre as pessoas (solidariedade mecânica), substituindo-os por uma nova forma de solidariedade baseada na interdependência de tarefas no mundo do trabalho. Essa nova solidariedade resultaria na tendência à autoidentificação das pessoas como indivíduos. Os governantes e pensadores progressistas se apropriaram desse conceito, argumentando que era necessário recuperar os vínculos sociais perdidos com a divisão do trabalho. Segundo esse ponto de vista, o Estado deveria dialogar com a sociedade, e essa sociedade deveria ser organizada de maneira solidária, isto é, através de associações de interesse e sindicatos operários (organizações em que as pessoas se unem com base na similitude de suas condições de vida), o que evitaria a individualização extrema das relações sociais.

A ideia de solidariedade forneceu um critério aceitável para a atuação das organizações de interesses e para a intervenção estatal. Tais organizações deveriam existir e interagir com o Estado para assegurar os vínculos sociais. Por outro lado, a intervenção estatal constituiria, segundo essa visão, um freio ao risco de ruptura do tecido social representado pela atuação do movimento operário. Ou seja, o Estado atuaria especificamente com o fim de estimular a solidariedade social e, ao mesmo tempo impedir que ela colidisse com o exercício das liberdades políticas (soberania). A noção de

solidariedade organizou a sociabilidade francesa e respaldou, a partir dessa época, a intervenção estatal sobre esferas como a família (através, por exemplo, da instituição da escolarização obrigatória das crianças e das leis de proteção ao menor). O conceito elaborado pela sociologia redefiniu o contexto jurídico da intervenção estatal, justificando-a como instrumento para a gestão do risco colocado pela demanda dos/as trabalhadores/as. Diante de um fato reconhecido – o risco – os direitos sociais foram criados, pois eram necessárias medidas para diminuir a desigualdade e fomentar a solidariedade, de modo a permitir que o ideal republicano pudesse estar seguro em relação às pressões sofridas em seus primórdios.

O Estado de bem-estar resultou da ampliação dos direitos sociais ao longo do tempo - juntamente com a extensão da intervenção do Estado sobre a sociedade – e procurou orquestrar a compatibilização das demandas por democracia (liberdade) com as demandas por socialização (igualdade) (DONZELOT, 1991). O Estado atuou como força de socialização e produziu **segurança** (para o regime democrático e para a acumulação de capital).

Segundo Salais, Mansfield e Whiteside (1994), o ritmo das transformações políticas que resultaram em formas de regulação estatal do mercado de trabalho foi bastante influenciado pela estrutura industrial de cada país. Na França do século XIX, por exemplo, a indústria afetava apenas parte do território, e o trabalho da maioria da população permanecia antes de tudo artesanal e agrícola. Além disso, a maioria dos estabelecimentos industriais tinha menos de 10 empregados. Já na Grã-Bretanha, país de industrialização mais antiga, a indústria impulsionou cedo a preocupação com a regularidade do trabalho e o esforço para eliminar o emprego ocasional, visto como atrasado e ameaçador ao bem estar da classe trabalhadora. Estes autores também ressaltam o contraste entre os diferentes contextos políticos que nortearam o debate de idéias que envolvia a definição do desemprego, a saber, a ética do individualismo e do *laissez-faire* vigente na Grã-Bretanha (rejeição à regulação estatal na relação patrão/empregado) e as ideias do Estado como garantidor de direitos e da lei como instrumento de proteção das liberdades cívicas na França (que estimularam a codificação de vários aspectos das relações de trabalho).

Conforme foi mencionado anteriormente, o capitalismo industrial passava por um conjunto de mudanças desde a segunda metade do século XIX. A generalização do trabalho assalariado fomentou o aparecimento de um novo quadro legal que transformou a relação trabalhador/empresa. A instituição do contrato de trabalho vinculou o/a trabalhador/a à empresa e eliminou a figura do trabalhador intermitente, que constituía uma ameaça à organização técnica do trabalho e à disciplina fabril. Esse novo modelo de relações patrão/empregado se consolidaria nas três primeiras décadas do século XX, com a ascensão da grande empresa regida por procedimentos racionais. A difusão da normatividade taylorista e do emprego regido pelo contrato de trabalho ocorreu paralelamente à institucionalização do desemprego pelo Estado através da expansão das instituições públicas de seguridade (SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986). Este conjunto de fatores mudou o significado de “estar sem trabalho” (*chômer*). Doravante, uma vez que havia um contrato que ligava o trabalhador a uma empresa, a perda de trabalho passava a significar a ruptura desse vínculo. Desta maneira, quando se inventou a relação salarial – o emprego, foi inventado seu contrário - o desemprego (TOPALOV, 1994, DEMAZIÈRE, 2006).

O período entre os anos 30 e 50 foi marcado pela formação de uma rede centralizada de instituições com a finalidade de promover o pleno emprego. Para a execução e o planejamento deste tipo de reforma de orientação keynesiana, a determinação dos indicadores do desemprego eram estratégicos. Nessa época, houve o amadurecimento não apenas das reformas estruturais em curso, mas também da definição da categoria desemprego, que se tornou cada vez mais precisa - com a adoção de clivagens por idade, tempo de emprego, tempo de procura de emprego, etc. (SALAIS; BAVEREZ; REYNAUD, 1986).

A ideia do pleno emprego adquiriu caráter de urgência, sobretudo durante a longa e profunda crise de 29, período de alto crescimento do desemprego. As respostas dos governos à crise, no entanto variaram muito, assim como os efeitos das políticas adotadas. Na França, as políticas keynesianas de criação de emprego (via trabalhos públicos e diminuição de horas de trabalho) e aumento do poder de compra dos trabalhadores (para

aumentar o consumo) produziram crescimento econômico, mas também inflação. Nos EUA, a recessão foi combatida pelo pacote de medidas contido no *New Deal* (trabalhos públicos, medidas para fomentar o consumo e restringir a produção, etc.), que estimularam a recuperação do país. Na Alemanha, a adoção – facilitada pela eliminação da oposição representada por partidos e sindicatos de esquerda - de esquemas de trabalhos públicos, trabalho compulsório e trabalhos emergenciais praticamente extinguiu o desemprego. Num segundo momento de dificuldades econômicas, o período pós Segunda Guerra, a reconstrução das economias da Europa ocidental resultou em grande medida da disposição dos governos em abraçar uma política econômica keynesiana. Os efeitos de tal política foram notáveis na redução do desemprego em massa, cujas taxas alcançaram valores baixos nos países industriais em 1949 (11,7% da população economicamente ativa na Grã-Bretanha, 2,5% na França e 5% na Alemanha). Outro fator que impulsionou o crescimento do pleno emprego foi a organização da produção em moldes fordistas, isto é, a produção em massa, que demandava um amplo mercado consumidor (GAFFIKIN; MORRISSEY, 1992).

Assim, no período após a Segunda Guerra Mundial, a questão da pobreza passou a ser resolvida com a mediação do Estado, através da garantia de pleno emprego para os/as trabalhadores/as em idade ativa. Por outro lado, os indivíduos involuntariamente privados de trabalho considerados dignos de receber o “rótulo” de desempregados tornaram-se alvos da política de seguridade social, podendo usufruir o direito a uma remuneração – o seguro desemprego – até inserir-se novamente numa relação de trabalho assalariado. A partir desta regulamentação jurídica, apresentaram-se apenas duas opções de enquadramento para o trabalhador: submetido à relação salarial ou desempregado (involuntariamente e temporariamente sem trabalho), sendo ambas submetidas a proteções estatutárias e portadoras de direitos. A consolidação do assalariamento tornou o desemprego perceptível: as pessoas que não trabalham assim se declaram, podendo usufruir da seguridade social (CASTEL, 1998, DEMAZIÈRE, 2006).

Foucault (2008) interpretou o Estado de bem-estar e as políticas keynesianas (como o pleno emprego) como desdobramentos dos embates que envolveram as práticas

dos governos (governamentalidade) liberais e as práticas de governo fundadas na intervenção do Estado. O liberalismo, segundo o autor, começara a se esboçar a partir do século XVI no quadro da resistência da burguesia contra o Absolutismo. Assim, o liberalismo constituiu-se como sistema de pensamento (arte de governar) e como prática de governo que obedecem à regra interna da economia máxima - ou seja, o pensamento liberal e a prática de governo a ele correspondente partem do princípio de que "sempre se governa demais". A forma moderna da razão governamental (a arte de governar ou ciência de governo liberal), que se firmou, segundo Foucault, a partir do século XVIII, tinha por característica a busca da auto-limitação do governo e postulava que os governos deveriam balancear a utilidade social do Estado e o respeito à busca do benefício econômico pelos agentes do mercado, isto é, um bom governo deveria equilibrar o mercado e o regime do poder público. Segundo essa nova razão governamental, a razão do Estado mínimo, o governo só estaria legitimado para agir à medida que os interesses de um indivíduo ou grupo confrontassem com o interesse de todos. Segundo essa nova arte de governar, o Estado deveria **produzir a liberdade** para que o interesse individual não colocasse em perigo o interesse coletivo. Dito de outra maneira, o Estado deveria proporcionar as condições para que os agentes econômicos realizassem suas trocas no mercado e também deveria evitar que interesses particularistas (um *lock-out* ou greve, por exemplo) ameaçassem o bom andamento dessas trocas. Ao mesmo tempo, o Estado não poderia extrapolar essa função, sob pena de cometer abusos de poder.

Todavia, entre os séculos XIX e XX, o desenvolvimento dos conflitos sociais colocou a necessidade de equilibrar liberdade e segurança, isto é, de gerir os fatores que representassem riscos para a sociedade e criar mecanismos de segurança, de modo a assegurar a liberdade. Por exemplo, o conflito trabalhista não deveria constituir um perigo para as empresas. Do mesmo modo, a velhice, a doença ou a fatalidade não poderiam constituir riscos para os indivíduos, pois a ausência de amparo aos indivíduos poderia ser um mote de agitação política. Nesse cenário, ganharam força correntes de pensamento que postulavam que caberia ao Estado atuar, através de políticas sociais, para que a mecânica dos interesses não colocasse em risco nem os indivíduos, nem a sociedade (DONZELOT,

1991; LÓPEZ-RUIZ, 2004; FOUCAULT, 2008). Assim, a ciência de governo liberal não desapareceu da cena política, mas perdeu espaço e foi relegada a uma posição periférica, assim como foi marginalizada pelos governos dos países centrais, que paulatinamente adotavam políticas keynesianas.

Para Foucault (2008), a liberdade obtida através de mecanismos de segurança teve como efeito a intensificação dos dispositivos de controle e vigilância. Assim, no arranjo de governamentalidades que se estruturou⁹ ao longo dos séculos XIX e XX, o desenvolvimento paulatino dos direitos sociais e da seguridade social pública ao mesmo tempo em que garantiu a continuidade da acumulação capitalista e da democracia política, também representou um progressivo aumento da atuação do Estado, contrariando as premissas básicas da ciência de governo liberal. Foucault (2008) cita como exemplo o *New Deal* e os Estados de bem-estar europeus estabelecidos após a crise de 1929, que consistiram em intervenções para garantir que numa situação de risco (alto desemprego) pudesse ser produzida (ou garantida) a liberdade (a liberdade econômica, a liberdade de trabalho, a liberdade de consumo, a liberdade política, etc.). As políticas keynesianas foram continuamente denunciadas pelos liberais, sobretudo os mais radicais, como despotismo, como um inchaço desnecessário do aparato administrativo e das atribuições do Estado, como discutiremos adiante.

Segundo Gaffikin e Morrissey (1992), as políticas de pleno emprego emergiram associadas não apenas à consolidação do trabalho assalariado regulamentado, mas também à generalização da escolaridade compulsória das crianças e à supressão paulatina da presença feminina no mercado de trabalho. As políticas de pleno emprego dirigiam-se prioritariamente aos homens. Demazière (2006) detecta um viés sexista presente também na política de seguro desemprego na França, em meados do século XX, a qual destinava aos homens a maior parte dos benefícios, concedendo-os às mulheres apenas em casos

⁹Foucault compreende o Estado e suas políticas como fruto da combinação entre múltiplas governamentalidades. As configurações complexas das sociedades envolvem tensões entre vários atores políticos e esses debates perpassam a constituição do Estado. Deste modo, um Estado gerido pelos princípios do liberalismo pode adotar políticas keynesianas e vice-versa (FOUCAULT, 2006; 2008).

especiais (mulheres chefes de família). Sendo os homens os principais beneficiários dessas políticas sociais, elas contribuíram para estabelecer padrões de comportamento adequados para os homens – a responsabilidade pelo sustento da família – e para as mulheres – o confinamento no espaço doméstico e a responsabilidade exclusiva pelo cuidado dos membros da família (isto é, o conjunto de tarefas ligadas à reprodução da força de trabalho). Essa seletividade dos mecanismos de proteção social ao desemprego os torna, portanto instrumentos de **reiteração da normatividade de gênero** (BUTLER, 2008).

Além disso, segundo Maruani e Nicole (1986), o direito do trabalho e o direito civil também desenvolveram seus conceitos com base em uma concepção tradicional do lugar da mulher na sociedade. Assim, segundo essas autoras, apesar das mudanças resultantes da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e das lutas femininas no século XX, as práticas jurídicas que regem a atividade profissional de homens e mulheres reforçam a divisão sexual do trabalho. Ao fazê-lo, somam-se à seguridade social para reiterar no imaginário social **a noção da mulher como força de trabalho secundária** (ABRAMO, 2007). Para Abramo (2007), a separação entre as esferas produtiva e reprodutiva, característica fundadora da consolidação do modo de produção capitalista, iniciou-se com as leis que limitavam o trabalho feminino e infantil em ocupações insalubres no século XIX. Tais leis foram apoiadas por um discurso que enfatizava a “fragilidade natural da mulher” e sua “vocação para a maternidade”. Esse ideário atua até hoje como chave da segregac o ocupacional da mulher e tem resistido às mudanças da sociedade (tais como: aumento da escolaridade feminina, diminuic o da fecundidade e lutas feministas por igualdade, que estimularam nas mulheres o desejo de trabalhar).

Vimos até aqui que as políticas públicas podem reforçar a discrimina o por gênero numa sociedade. Entretanto, elas podem também constituir mecanismos para a reversão de quadros de desigualdade. Por isso, cabe aqui inserir as observa es de Gallie e Paugam (2000) sobre os sistemas de políticas sociais relativas ao emprego e ao desemprego em oito países europeus (Dinamarca, Itália, França, Holanda, Irlanda, Alemanha, Suécia e Reino Unido) no final dos anos 90. Para esses autores, as condi es de vida dos/as desempregados/as, seu grau de integra o social e sua capacidade de suportar longos

períodos sem trabalho dependem da natureza e da forma de intervenção do Estado de bem-estar, isto é, do acesso a sistemas de seguro-desemprego e a políticas de emprego (treinamentos, empregos públicos emergenciais, etc.). Comparando as oito nações, Gallie e Paugam (2000) procuram apreender o funcionamento de seus **regimes de bem estar** (sistemas de regulação pública voltados para assegurar proteção aos indivíduos e manter a coesão social através da intervenção via medidas legais ou distribuição de recursos). Os autores classificam os **regimes de bem estar** em quatro tipos, segundo o grau de cobertura (isto é, a delimitação de quem tem direito à seguridade), o nível de compensação financeira do seguro-desemprego e as políticas ativas de emprego. Em primeiro lugar há os regimes de tipo subprotetor, nos quais há uma quase ausência de intervenção estatal organizada. Nestes, poucos/as têm direito ao seguro-desemprego, cujo valor é extremamente baixo. A Itália e outros países do sul da Europa, como Portugal, Grécia e Espanha, se aproximam deste modelo. Nessas sociedades, predomina uma sociabilidade baseada na família (instituição responsável pelo cuidado de seus membros) e o regime de bem estar subprotetor se combina a este modelo familiar, fazendo com que a família arque com a responsabilidade de prover apoio financeiro e afetivo ao indivíduo desempregado. Em segundo lugar, existem também os regimes de tipo liberal ou mínimo, que se baseiam na ideia de que se deve evitar intervir sobre o mercado de trabalho. Nestes regimes, tanto os benefícios pagos pelo sistema de seguridade são baixos (embora mais altos do que os do modelo anterior) e difíceis de acessar, quanto há um baixo investimento em políticas de emprego, o que leva os/as desempregados/as a aceitar qualquer trabalho, mesmo que precário. Os regimes de bem-estar do Reino Unido e da Irlanda se assemelham a este modelo, embora a Irlanda possua um alto número de beneficiários de seguro-desemprego. No terceiro tipo, o regime centrado no emprego, há um maior nível de proteção (os rendimentos advindos da seguridade são mais elevados) e investe-se muito em políticas de emprego para compensar os *gaps* da seguridade social. Alemanha, França, Holanda e Bélgica constituem regimes próximos deste modelo. Mas, enquanto, na Bélgica há uma alta proporção de desempregados/as atendidos (cerca de 81%) por um seguro-desemprego de valor pouco elevado, nos outros três países os critérios de elegibilidade tornam difícil a obtenção do benefício, o que aumenta o número de trabalhadores que recorrem à assistência

social. Finalmente, há os regimes de caráter universalista, dos quais se aproximam a Dinamarca e a Suécia e nos quais não apenas a proporção de pessoas cobertas pelos programas de seguridade social e o nível dos benefícios são altos, quanto o investimento em políticas ativas de emprego é ambicioso (incluindo programas públicos de inserção de jovens no mercado de trabalho e estímulo às aposentadorias precoces).

Para Gallie e Paugam (2000), o tipo de **regime de bem-estar** tem importantes implicações no grau de igualdade no tratamento de homens e mulheres. Nos regimes de bem-estar centrados no emprego, que dependem de um grau considerável de contribuições dos empregados para a seguridade social, parte significativa das mulheres, cuja trajetória profissional não é contínua (tendo interrompido a carreira por questões familiares) tem dificuldades para acessar a seguridade. Tal dificuldade também se manifesta nos regimes de bem-estar de tipo liberal mínimo - que levam em conta a duração e o montante das contribuições como critérios de elegibilidade. Nestes sistemas o contingente feminino, majoritariamente empregado em trabalhos em tempo parcial e trabalhos temporários, precisa trabalhar mais tempo para ter direito ao seguro desemprego. No modelo universalista, as regras de elegibilidade não são tão seletivas (pode-se pleitear o seguro com apenas 12 meses de contribuição nos três anos anteriores), o que beneficia as trabalhadoras e diminui as desigualdades entre mulheres e homens desempregados/as. Já nos regimes de bem-estar de tipo subprotetor, a falta de provisão de seguridade em caso de desemprego atingiria da mesma forma, tanto homens quanto mulheres. Os autores relacionam também os tipos de regime de bem-estar e a promoção da igualdade de gênero, destacando entre as políticas sociais voltadas para a família, as ações que incidem diretamente sobre as desigualdades no mercado de trabalho. As políticas de apoio ao cuidado infantil, como as creches para crianças pequenas, diminuem o peso das responsabilidades domésticas sobre as mulheres e lhes permitem dar ênfase às suas carreiras, algo já consolidado nos regimes de bem estar de caráter universalista, a exemplo das sociedades escandinavas. Os regimes de tipo subprotetor, por outro lado, delegam as tarefas de cuidado infantil (e de familiares idosos) para a esfera privada da família, o que se soma ao referido imaginário que atribui às mulheres a responsabilidade por essas tarefas e desvaloriza a presença feminina na esfera

do trabalho extradoméstico remunerado. À medida que esses tipos de regime de bem-estar dificultam a inserção profissional feminina, reforçam, por um lado a responsabilidade masculina pelo sustento familiar e, por outro, prejudicam as mulheres que trabalham, sobretudo as chefes de família. Como num círculo vicioso, **a reiteração da noção da mulher como força de trabalho secundária** acentua ainda mais sua segregação no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007). As construções social e teórica da **noção da mulher como força de trabalho secundária** levam à análise da relação da mulher com o trabalho por meio de critérios exógenos ao mercado de trabalho, ou seja, associa-se a mulher à maternidade, ao trabalho reprodutivo e à esfera doméstica, e toma-se como pressuposto que essa função limita seu comprometimento com a profissão, o que a torna uma trabalhadora/a inadequada, “fora do lugar”, menos produtiva. Políticas públicas de caráter familista (isto é, baseadas num modelo idealizado de família nuclear, composta por um casal heterossexual e seus filhos e na qual o homem seria o provedor do lar e a mulher a, cuidadora) reiteram no imaginário social a ideia da mulher-mãe-dona-de-casa, assim como a ideia correlata do homem-provedor, o trabalhador que pode se dedicar em tempo integral à empresa e é livre de obrigações familiares por poder contar com uma mulher que lhe fornece esse suporte. A difusão desse ideário legitima a desvalorização do trabalho das mulheres e sua segregação aos trabalhos considerados desqualificados por exigirem a mobilização de qualificações aprendidas no espaço doméstico e consideradas naturais (ABRAMO, 2007; JENSON, 1989; SOUZA-LOBO, 1991) Os apontamentos deste conjunto de autoras nos levam a questionar a afirmação de Gallie e Paugam sobre o impacto semelhante da debilidade das políticas de seguro-desemprego para homens e mulheres nesses regimes. Acreditamos, com base na literatura citada, que a insuficiência de políticas de proteção às/aos desempregadas/os tende a ser mais prejudicial aos indivíduos inseridos em relações de trabalho precárias – no caso, as mulheres – intensificando sua condição de vulnerabilidade social.

Complementando os aportes teóricos trazidos pelas autoras acima, Maruani e Nicole (1986) contribuem com uma reflexão sobre os vieses de gênero que estruturam os mercados de trabalho. Para elas, a inserção de mulheres e homens no trabalho assalariado

se processa de modo diferencial, pois o lugar das mulheres na esfera da produção é segregado e, de forma correlata, sua colocação no mercado de trabalho não se dá em igualdade de condições¹⁰. É importante ressaltar que trabalhamos com o conceito de relações de gênero que, como discutiremos posteriormente, não restringe o feminino e o masculino aos sexos definidos a partir das diferenças anatômicas. As segmentações do mercado de trabalho são estabelecidas a partir das categorias feminino e masculino que, na maioria das vezes aparecem identificadas com as mulheres e com os homens, respectivamente. Nos mercados de trabalho, as relações de gênero se manifestam através de oportunidades desiguais de trabalho oferecidas para mulheres e para homens. Assim, segundo Maruani e Nicole (1986), os diversos ramos profissionais não são mistos (isto é, não há uma presença proporcional dos dois gêneros em todos os postos de trabalho). Além da existência de guetos de atividade feminina, a inserção de mulheres em *métiers* anteriormente masculinos tem como resultado a alteração do conteúdo ou do status de qualificação da tarefa, de modo a recriar a divisão sexual das ocupações. As modalidades de acesso ao mercado de trabalho (tipo de contrato de trabalho, duração da contratação) por sua vez, conjugam-se com a divisão sexual das ocupações, pois as formas de contratação nos nichos de ocupação feminina muitas vezes se caracterizam pela precariedade. A **noção da mulher como força de trabalho secundária** influencia as políticas de recursos humanos (estratégias de contratação, treinamento e promoção) das empresas. Os estereótipos relativos ao alto custo do trabalho feminino (alto gasto com licenças e direitos relativos à maternidade, alto absenteísmo, etc.) determinam as modalidades de acesso da mulher ao mercado de trabalho, pois os postos de trabalho disponíveis para elas, na maioria

¹⁰Deve-se lembrar de que Margaret Maruani compreende o trabalho e emprego como coisas muito distintas. Para ela, o trabalho corresponde à “*atividade de produção de bens e serviços, assim como o conjunto das condições para o exercício desta atividade*”. Embora a autora não mencione, podemos tomar essa afirmação num sentido amplo, ou seja, considerar as tarefas reprodutivas como formas de produzir bens e serviços. Já sua definição de emprego é um tanto mais complicada e passível de questionamento: para Maruani, emprego é definido como “*o conjunto das modalidades de entrada e saída do mercado de trabalho, assim como a tradução da atividade laboriosa em termos de estatuto social*”. Tal conceito tem como base as características das sociedades salariais europeias, onde a formalização das relações de trabalho constitui a regra. Quando se analisa o mercado de trabalho de países periféricos, como o Brasil, é possível ver o quanto tal definição é restrita: grande parte de população economicamente ativa está alocada em ocupações no mercado de trabalho informal, não podendo ser considerada desempregada (Cf. MARUANI, 2009, p. 85).

das vezes, constituem trabalhos temporários, precários ou em tempo parcial (inclusive aqueles em que se trabalha menos de 15 horas por semana), que aludem a uma pretensa “necessidade feminina de conciliar o trabalho extradoméstico com as responsabilidades familiares” (ABRAMO, 2007). As políticas de gestão da mão de obra absorvem e reiteram a normatividade de gênero expressa na noção da mulher como força de trabalho secundária. Assim, a alocação das mulheres neste tipo de emprego não constitui uma escolha feminina, mas o efeito de limitações concretas para seu acesso aos postos com melhores condições de trabalho e salário. É possível, portanto, falar de uma **divisão sexual do mercado de trabalho** (MARUANI; NICOLE, 2009) – ou, melhor dizendo, uma **divisão por gênero**. Esta observação é necessária porque os indivíduos definidos socialmente como pertencentes ao sexo masculino, mas cujo comportamento é socialmente identificado com a feminilidade também sofrem as conseqüências da segmentação do mercado de trabalho e também são alocados(as) em guetos de atividade profissional (como por exemplo, a enfermagem, os cuidados pessoais, os serviços de teleatendimento, etc.). Fenômeno análogo ocorre com indivíduos definidos como do sexo feminino que apresentam comportamentos vistos como masculinos.

Para Maruani e Nicole (1986) as políticas públicas de regulação do mercado de trabalho dos países centrais não priorizam a promoção de maior igualdade no acesso a bons empregos. A inserção da maioria do contingente feminino em trabalhos em tempo parcial ou temporários parece ter se cristalizado na mentalidade destes órgãos públicos, de modo que a precariedade do trabalho só é por eles considerada problemática quando atinge o contingente masculino da força de trabalho (MARUANI, 2002).

1.2. O cenário a partir da década de 70: neoliberalismo, flexibilização do trabalho, desemprego e vieses de gênero do mercado de trabalho.

O período entre o pós-Segunda Guerra Mundial e a década de 70 caracterizou-se pela consolidação do modelo de organização da produção, caracterizado pela combinação entre a produção em massa, a aplicação dos princípios da organização racional do trabalho e a mecanização das unidades produtivas. Por outro lado, segundo Belluzo (2004), a ordem econômica instituída com o acordo de Bretton Woods permitiu aos Estados

nacionais adquirir um alto grau de autonomia em relação ao sistema financeiro internacional. Essa autonomia se manifestou positivamente para o avanço econômico e social, o que era sustentado pelas coalizões políticas de cada país. Tal modelo de organização da economia começou a dar sinais de esgotamento a partir da década de 60, devido à limitação da capacidade de expansão dos mercados consumidores (e a consequente queda da taxa de lucros); à hipertrofia da esfera financeira, e ao aumento da concentração de capitais. Com as economias ocidentais em crise, deterioraram-se também as relações entre os Estados nacionais. A Nova Ordem Mundial reafirmou a supremacia norte-americana, a globalização do sistema financeiro e a internacionalização da produção. A autonomia dos países frente ao sistema financeiro internacional diminuiu, facilitando os deslocamentos de capital e a flexibilidade da produção. A crise motivou uma reorganização do sistema de acumulação a partir dos anos 70 (BELUZZO, 2013; BALTAR; KREIN, 2013; POCHMANN, 2001, 2005; HARVEY, 1992). Iniciou-se um conjunto de processos de reestruturação econômica e de reajustamento político que apontou na direção de um novo padrão de acumulação capitalista, caracterizado pelo surgimento de novos setores de produção, alto nível de inovação tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992). Paralelamente, os governos de vários países adotaram medidas no sentido de diminuir barreiras comerciais, o que permitiu a aceleração do fluxo de mercadorias e serviços (o aperfeiçoamento dos sistemas de transportes e de circulação de informações também contribuiu neste sentido). Sob pretexto de diminuir o crescente desemprego, em vários países as leis trabalhistas foram modificadas para permitir a flexibilização das relações de trabalho. Esta reorganização do mercado de trabalho em escala mundial aumentou a mobilidade geográfica das empresas, fazendo crescer as redes de subcontratação (FREYSSINET, 1997; APPAY 1997; POCHMANN, 2001, 2005; HARVEY, 1992). Além disso, generalizaram-se na Europa e nos EUA formas de trabalho consideradas atípicas (em relação ao trabalho em tempo integral e à contratação por tempo indeterminado), destacando-se o trabalho em tempo parcial e os contratos por tempo determinado (SALAIS, BAVEREZ, REYNAUD, 1986; FREYSSINET, 1997). Em várias partes do mundo, resgataram-se a utilização de sistemas de trabalho informal, doméstico, familiar, artesanal, etc., caracterizados pelo uso predatório da mão de obra - sobretudo feminina- por meio de

baixos salários, longas jornadas, precariedade de vínculos empregatícios e péssimas condições de trabalho (FREYSSINET, 1997; APPAY 1997; POCHMANN, 2001, 2005; HARVEY, 1992; HIRATA, 2003; 2009). A reestruturação trouxe também consigo o crescimento do desemprego estrutural - sobretudo o desemprego de longa duração (TOPALOV, 1994; DEMAZIÈRE, 1995).

Segundo Gaffikin e Morrissey (1992), no cenário dos anos 70 e 80, a alta inflação e a queda do crescimento abalaram o consenso em torno das políticas keynesianas, o que motivou a adoção de medidas para a contenção do ciclo inflacionário baseadas na austeridade nos gastos públicos (e, no caso da Grã-Bretanha e dos Estados Unidos, no controle dos salários).

Segundo Foucault (2008), a partir dos anos 70, a crise econômica que se abateu sobre as economias dos países centrais fez com que os mecanismos de segurança (criados para produzir liberdade) sofressem processos de saturação, a ponto de não mais cumprirem os objetivos para os quais haviam sido criados (por exemplo, as políticas de pleno emprego e seguridade social não se mostraram, no contexto da crise, capazes de conter totalmente a escalada do crescimento do desemprego). Desse modo, a expansão das atribuições do Estado passou a ser contestada, dando margem para que a ideia de que “sempre se governa demais” – que até então tivera menor influência nos rumos da política pública nos países centrais - voltasse ao centro do debate político. Entretanto, o liberalismo que emergiu e ganhou destaque a partir dos anos 70 – o neoliberalismo - tinha características distintas do liberalismo do século XIX. Em primeiro lugar por que, segundo Foucault (2008), o neoliberalismo surgiu na qualidade de oposição a uma governamentalidade baseada na intervenção estatal, tendo a crise econômica dos anos 70 como moldura histórica. A crítica neoliberal, feita em nome da liberdade econômica, tinha como alvo os programas de intervenção sobre a pobreza e os programas sociais. O intervencionismo, segundo os neoliberais, resultaria no enrijecimento dos mecanismos de poder e em distorções econômicas. Em segundo lugar, por que para a ciência de governo neoliberal, não se trata de abolir a atuação do Estado na sociedade, mas de utilizar técnicas de governo que fomentem a ampliação da racionalidade do mercado para todos os campos da vida social. O

postulado da necessidade de redução da atuação estatal no fornecimento de serviços públicos, que caracteriza a ciência de governo neoliberal, norteou uma prática de governo no qual a retração das políticas sociais é uma forma de dirigir o comportamento das pessoas – a redução dos investimentos em saúde e educação e a conseqüente queda da oferta e da qualidade desses serviços, por exemplo, é uma forma de induzir os indivíduos a buscar tais serviços no mercado.

Cabe destacar que uma postura antiestatista também emergiu no campo da esquerda nos países centrais. Nas décadas de 80 e 90, os movimentos sociais (o feminismo, o movimento gay, o movimento negro, os grupos de imigrantes, etc.) nos países europeus e, principalmente nos Estados Unidos, se insurgiram contra a burocratização do Estado e contra os vieses de sua atuação, pois apesar das conquistas dos anos 60 e 70 (políticas de ação afirmativa, por exemplo) os problemas relacionados às especificidades de cada um desses grupos não eram reconhecidos pelo poder público. Segundo Fraser (2007), os movimentos sociais mobilizaram-se ao redor de eixos de diferença, ou seja, as reivindicações de reconhecimento de suas particularidades culturais tornaram-se sua principal bandeira nos anos noventa. Entretanto, segundo a autora as lutas pelo reconhecimento fizeram com que a luta pela redistribuição (isto é, por políticas que diminuíssem as desigualdades econômicas e favorecessem a equalização de oportunidades para os grupos desfavorecidos) fosse relegada ao segundo plano. Esse fato, além de contribuir para a fragmentação política dos movimentos, deixou o cenário livre para a política neoliberal de redução de gastos públicos. Os intensos cortes de gastos realizados nas economias ocidentais incidiram sobre as políticas voltadas para os grupos mais vulneráveis (como as mães solteiras, que perderam o auxílio econômico que recebiam para ajudar na criação dos filhos), o que acentuou as desigualdades.

As políticas de pleno emprego e de seguridade social também foram duramente atingidas, agravando o problema do desemprego em massa nas economias centrais. De acordo com Gaffikin e Morrissey (1992), houve também uma mudança na forma de se enxergar o desemprego. O desemprego passou a ser considerado um efeito perverso de algo visto como urgente e necessário: o controle inflacionário. Para Castel (1998) o crescimento

do desemprego em larga escala nos países centrais tornou-se problemático, pois essas sociedades construíram suas sociabilidades com base no trabalho assalariado e no pleno emprego. Nessas sociedades em que o desemprego era residual e temporário o crescimento do desemprego de longa duração representa a nova face da questão social, o novo foco de disputas políticas. Atualmente há a articulação de grupos de desempregados/as (a exemplo do movimento *Agir ensemble contre le chômage! – AC!*, na França) cuja mobilização política se dirige ao Estado, reivindicando soluções públicas (políticas de geração de emprego) para a situação de precariedade em que se encontram (AMORIM, 2007). Um desses temas em disputa é a proposta de redução da jornada de trabalho, enquanto os movimentos de desempregados defendem que ela deve ocorrer sem prejuízo dos salários dos/as trabalhadores/as, alguns governos – a exemplo do governo francês, na gestão de Lionel Jospin, que em 1998 pôs em curso uma série de ações visando permitir a redução da jornada de trabalho semanal dos/as trabalhadores/as dos setores público e privado. A “Lei das 35 horas” implicava, no entanto, em redução salarial, proporcional à redução do tempo de trabalho (DE GRAZIA, 2007) e, por isso, suscitou uma série de protestos.

É preciso lembrar que mulheres e homens não vivenciam o desemprego da mesma forma, porque são diferentes as formas de acesso ao mercado de trabalho para cada sexo. Segundo Rogerat (2009), o desemprego feminino é frequentemente um desemprego de mulheres pouco qualificadas, que obtêm unicamente salários baixos e, quando encontram trabalho, isso ocorre em condições tão precárias que elas permanecem regularmente à margem do assalariamento. Para esta autora, este tipo de desemprego indica o incremento das desigualdades de gênero paralelo ao forte aumento do contingente feminino no mercado de trabalho.

Os indicadores sociais referentes ao desemprego e ao emprego femininos são também indicadores dessa discriminação de gênero, demandando atenção redobrada sobre os critérios que lhes servem de base. Deste modo é possível evitar que situações de desemprego sejam mascaradas pela caracterização da privação de trabalho como inatividade, ou que a constatação da forte presença feminina no mercado de trabalho esconda a inserção de grande parte das mulheres em trabalhos em tempo parcial e trabalhos

temporários. Num cenário de flexibilização do trabalho e do emprego, as estatísticas gerais, quando tratam tais formas de trabalho da mesma maneira que o emprego em tempo integral, podem ocultar a precariedade. O que aparece como redução do desemprego (sobretudo feminino) pode significar aumento do trabalho mal pago, muitas vezes realizado de forma irregular ou intermitente, e que torna extremamente duras as condições de vida das mulheres que têm este tipo de emprego como única opção de inserção no mercado de trabalho (MARUANI; REYNAUD, 1993; MARUANI, 2002).

1.3. Desemprego feminino e desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Uma melhor compreensão da relação entre desemprego feminino e precariedade do trabalho pode ser alcançada através das trajetórias biográficas ou trajetórias de vida. A coleta de relatos de vida permite perceber como a intersecção das diferentes dimensões da vida (profissional, social e familiar) influencia suas escolhas e interfere em seus percursos profissionais. Neste sentido, o estudo empírico sobre trajetórias de vida de mulheres desempregadas realizado por Sabine Fortino (2009) nos permite perceber os efeitos da divisão sexual do trabalho e da construção social da imagem da mulher como “cuidadora” (e da mulher como força de trabalho secundária) na subjetividade feminina e na construção das trajetórias profissionais das mulheres. Comparando os itinerários de mulheres que entraram no mercado de trabalho nos anos 70 com os percursos daquelas que deram seus primeiros passos entre 1985-90, a autora identifica a existência de uma “geração precária”, que corresponde às mulheres mais jovens. Para estas mulheres a instabilidade profissional se manifesta em trajetórias intermitentes que alternam períodos de desemprego, períodos de atividade sob contratos de natureza temporária (contratos com duração determinada) ou sob contratos assistidos (o *contrat aidé*, isto é, emprego em que partes dos custos salariais são pagos pelo Estado), fases de formação profissional e um novo período de desemprego. Este tipo de trajetória tornou-se a norma para esta geração de mulheres pouco ou não qualificadas que entrou no mercado de trabalho entre a metade e o fim dos anos 1980. Para a geração de mulheres que entrou no mercado de trabalho no período anterior este tipo de trajetória constitui uma exceção: a instabilidade é vivenciada como um fenômeno recente. Segundo Fortino, o problema do conjunto das mulheres

pesquisadas é que seu baixo nível de qualificação inicial, assim como o setor em que majoritariamente elas buscam trabalho (o terciário), aumentam suas dificuldades de reinserção. Além disso, existe o peso de escolhas feitas em prol da família ou da carreira do cônjuge em momentos anteriores. Todo este quadro as prejudica no momento em que elas buscam se reinserir no mercado de trabalho. Ao introjetarem a ideia de que cabe à mulher se sacrificar pela família, estas mulheres foram aprisionadas por “armadilhas da compaixão”, sendo levadas a abrir mão de trabalhar. Este sacrifício impediu que investissem em suas carreiras. É neste aspecto que as trajetórias femininas ainda diferem radicalmente das trajetórias masculinas. Os homens também são afetados pela instabilidade socioeconômica e pelo desemprego. No entanto eles conseguem ficar longe das necessidades e demandas da família e da vida doméstica graças à divisão sexual do trabalho que lhes retira esta carga (confiando-a às mulheres) e os legitima no papel social de provedores.

Nos países centrais, como vimos, houve um movimento que fez confluír as lutas operárias, as transformações no processo de produção e uma mudança dos papéis do Estado, que expandiu suas funções reguladoras sobre o mercado de trabalho. Os percursos históricos, as transformações econômicas e os embates políticos norteiam a construção (ou invenção) dos conceitos de desemprego e de “desempregado/a” nas diferentes sociedades. Por outro lado, estas definições e as instituições públicas que as criaram são profundamente marcadas por um viés de gênero. As representações sobre os papéis de mulheres e homens na família e no universo do trabalho assalariado foram uma influência marcante no processo de implantação das políticas públicas de pleno emprego e seguro-desemprego: a concepção de tais políticas foi guiada pelas ideias de que cabe ao homem ser, por excelência o provedor do lar e que a mulher, em princípio, pode prescindir do trabalho remunerado. Esta concepção data de uma época em que os comportamentos de atividade femininos eram diferentes. No entanto, mesmo no início do século XX e, posteriormente, no pós-guerra, havia mulheres que trabalhavam – e que provavelmente, não apenas precisavam, mas desejavam trabalhar. Além disso, intensas transformações culturais no século XX (a escolarização das mulheres, a difusão do questionamento do papel tradicional

pelo feminismo, o advento da pílula anticoncepcional, o aumento dos divórcios e do número de mulheres que chefiam famílias, etc.), transformaram os comportamentos e as atividades das mulheres (ou seja, paulatinamente elas firmaram sua presença definitiva no mercado de trabalho), que passaram a se chocar com regimes de bem-estar ainda bastante refratários em reconhecer o **direito da mulher ao trabalho** (ABRAMO, 2007, FORTINO, 2009). Uma implicação deste fato é que a desigualdade das formas de acesso ao mercado de trabalho é reforçada: os postos de trabalho disponíveis para as mulheres constituem frequentemente, como mencionamos anteriormente, trabalhos em tempo parcial ou em contratos de trabalho com duração determinada. A baixa disponibilidade de creches públicas para crianças com menos de três anos, por sua vez, impele as mulheres a abandonarem temporariamente o mercado de trabalho ou a trabalharem sob os regimes acima. Por outro lado a socialização dentro de sociedades salariais (cujas políticas de pleno emprego reforçaram as imagens do homem provedor e da mulher cuidadora) influenciou a subjetividade e a autopercepção de várias gerações de mulheres e homens que cresceram dentro desse ambiente cultural. Apesar das mudanças que transformaram o comportamento feminino, como demonstrou Fortino (2009), há várias mulheres que, por força destes condicionamentos culturais, acabam se afastando do mercado de trabalho, comprometendo seu futuro profissional. É possível concluir, portanto, que a constituição histórica dos mecanismos de regulação do mercado de trabalho é um elemento determinante na construção, consolidação e constante reiteração dos padrões normativos que norteiam as relações de gênero.

A partir destas ideias podemos refletir sobre como se constituíram historicamente o mercado de trabalho brasileiro e as instituições que o regulam, e sobre as forças sociais que entraram em conflito, de modo a fabricar nossas concepções de desemprego e desempregado. Cabe refletir também sobre o significado que estes termos adquirem no cenário brasileiro, em que o mercado de trabalho está longe de ser estruturado como o dos países avançados, tornando difícil conceituar o desemprego e mensurá-lo. Finalmente, cabe pensar, no contexto nacional, que fatores determinam a construção da identidade/ subjetividade do/a desempregado/a. Estas questões serão analisadas no próximo

tópico.

1.4. A formação do mercado de trabalho brasileiro: da cidadania restrita à estruturação combinada à precariedade.

O mercado de trabalho brasileiro caracteriza-se pela heterogeneidade, refletindo a herança social do nosso passado escravista. O crescimento econômico experimentado em alguns períodos (os anos 30, a segunda metade dos anos 50 e a época do “milagre econômico” no regime militar), longe de diminuir as desigualdades de renda e de acesso a direitos, reiterou profundas segmentações no mercado de trabalho brasileiro (por gênero, geração, nível de qualificação, raça, etc.). Este conjunto de segmentações implica em chances diferenciadas de obter emprego, visto que as oportunidades são desigualmente divididas entre homens e mulheres, entre negros/as e brancos/as, entre os/as mais velhos/as e os/as mais jovens e entre trabalhadores/as qualificados/as e desqualificados/as (OLIVEIRA, 1998; GUIMARÃES, 2009).

Por outro lado, o acesso a um posto de trabalho formal e registrado (com estatuto social reconhecido pelo Estado) constitui, no Brasil, uma das principais – senão a principal – via(s) de acesso a direitos de cidadania. Se fizermos uma remissão aos períodos históricos anteriores, veremos que a história do país mostra uma recorrente negação desses direitos básicos à população trabalhadora. Concomitantemente e de forma complementar, os mecanismos de regulação de relações trabalhistas foram construídos de maneira a favorecer intensamente o capital em detrimento do trabalho (Oliveira, 1998). O acesso a uma significativa gama de direitos sociais (como férias, e 13º. Salário, aposentadoria e, atualmente, o seguro desemprego) estão condicionados à participação do/a trabalhador/a no mercado de trabalho formal. Se utilizarmos a tipologia construída por Gallie e Paugam (2000), poderemos afirmar que o resultado de nosso percurso histórico foi a construção de um sistema de bem-estar social do tipo subprotetor (um regime que delega à família e às redes de solidariedade privadas a tarefa de amparar os desempregados, idosos e crianças, em virtude da insuficiência das políticas sociais¹¹), Além disso, esse regime ainda pode ser

¹¹Nesse sentido, cabe observar que o próprio governo federal tem instituído políticas sociais de combate a

caracterizado por seu caráter restritivo, sobretudo quando se trata das políticas sociais relacionadas ao trabalho e ao desemprego, pois estas estão vinculadas à contribuição para a previdência e para o sistema de seguridade social, sendo acessíveis apenas a trabalhadores/as registrados em carteira ou autônomos/as contribuintes.

O surgimento da indústria brasileira não foi condicionado por transformações da economia agrícola (tal como se processou na Europa), mas teve a sociedade agrária como seu motor, ou seja, consistiu principalmente numa forma de aplicação dos excedentes do capital cafeeiro. Segundo Maria Valeria Pena (1981), não houve mudanças estruturais que criassem excedentes de mão de obra para a industrialização, o que fez com que os primeiros braços das fábricas brasileiras fossem femininos e infantis. A utilização do trabalho feminino foi, portanto, um elemento fundamental para a organização social do processo de acumulação não apenas do ponto de vista da reprodução da força de trabalho, mas também pela participação direta das mulheres no mercado de trabalho.

A partir da década de 20, a participação feminina no trabalho fabril começava a declinar. O censo de 1920 registra essa diminuição: as mulheres constituíam 33,7% do proletariado industrial, embora ainda estivessem presentes em vários ramos e fossem majoritárias no setor têxtil e de confecções. Esse processo de expulsão acentuou-se nos anos seguintes, principalmente após a crise de 1929, quando se acentuou a necessidade de industrializar o país para substituir importações (PENA, 1981). Cabe lembrar que, a partir dos anos 20, a difusão dos princípios da organização racional (taylorista) do trabalho se começava a se difundir, diminuindo a necessidade de mão de obra. Esse fator, juntamente com a política imigratória patrocinada pelo Estado, criou uma superpopulação

pobreza em que as condições de elegibilidade implicam no comprometimento das mulheres pobres com uma série de obrigações relativas ao cuidado infantil. A transferência de renda que ocorre, por exemplo, no programa Bolsa-família, se por um lado permite às mulheres gerir de certa quantia em dinheiro para o sustento de suas famílias sem depender de seus cônjuges, por outro lado, o recebimento do benefício delega para elas a responsabilidade de assegurar, por exemplo, vacinação e a assiduidade escolar dos filhos, o que implica numa sobrecarga de obrigações relacionadas à reprodução social e uma menor disponibilidade para o trabalho remunerado. Para o acompanhamento dessa discussão, conferir: Rego, Walquíria Domingues Leão; Pinzani, Alessandro. *Vozes do Bolsa Família*. São Paulo. Editora da Unesp, 2013, 241p. e Mariano, Silvana A. ; Carlotto, Cássia Maria. Gênero e combate à pobreza: programa bolsa família. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 17(3): 312, p. 901-908, setembro-dezembro/2009.

relativa, que assumiu atributos de um exército industrial de reserva (PENA, 1981) e deixou sem trabalho um grande número de trabalhadores/as, contingente que se elevou significativamente com a crise de 1929. As mulheres, transformadas em força de trabalho excedente, perderam força na constituição da mão de obra fabril e passaram a se concentrar nos setores industriais intensivos em mão de obra, em postos de trabalho com status desqualificado, pouco atraentes para os homens devido aos baixos salários. Para as que não lograram se reinserir no mercado de trabalho assalariado restaram as já referidas ocupações informais sempre disponíveis para mulheres dos grupos sociais mais baixos: o serviço doméstico e a realização de serviços por encomenda, no próprio domicílio. Para as mulheres negras, cujas oportunidades de trabalho eram ainda mais obstaculizadas devido ao preconceito racial, o trabalho doméstico tornou-se o principal nicho ocupacional (PENA, 1981).

Vale ressaltar que, nesse período, as classes dominantes dos grandes centros urbanos desenvolviam esforços para difundir na vida privada das classes trabalhadoras hábitos moralizados e regrados, com base no modelo da família burguesa, o que implicava na promoção de um novo modelo de feminilidade. Nesse modelo, a mulher figurava como esposa-dona-de-casa-mãe-de-família, aquela que seria a responsável por excelência pelo cuidado das crianças (consideradas o maior tesouro da nação, segundo esse ideário). A difusão desse discurso que associava a participação da mulher no espaço público e no trabalho assalariado à sua degeneração física foi também um fator que contribuiu para esse processo de expulsão e segregação da mão de obra feminina. (PENA, 1981; RAGO, 1985). O movimento operário do início do século XX, liderado por homens, atuou por sua vez no sentido de fortalecer a intenção disciplinadora de deslocar a mulher da esfera pública do trabalho e da vida social em direção ao lar. À exceção das correntes anarquistas - que difundiam a necessidade de melhorias das condições de trabalho da mulher, a participação política feminina e a liberdade nas relações amorosas - a imprensa operária da Primeira República, em geral, divulgava (por meio de artigos, reportagens e poemas) uma imagem das trabalhadoras como seres frágeis, que deveriam ser protegidos pelos homens da ameaça da “perdição” que pairava nas fábricas, oficinas e escritórios. A emancipação da mulher, de

acordo com essa visão, estaria relacionada à realização de seu papel de mãe devotada. (PENA, 1981, RAGO, 1985, PAOLI, 1985). Em suma, a modernização industrial, a ideologia higienista das elites e as lutas de setores significativos do movimento operário confluíram, de modo a reforçar uma normatividade de gênero caracterizada pela desvalorização profissional feminina, que serviria de justificativa, naquela época e nos períodos seguintes, para uma série de práticas de segregação no mercado de trabalho.

O processo de diminuição da participação feminina no sistema fabril acentuou-se mais ou menos ao mesmo tempo em que era criado um quadro institucional de regulamentação das relações de trabalho pelo Estado.

A institucionalização da relação assalariada contratual e a instituição de uma série de direitos trabalhistas ocorreram a partir de 1930, no governo de Getúlio Vargas. Sua proposta de Estado forte, centralizado na figura do presidente e dotado de formas não partidárias de representação dos interesses das classes sociais consolidou-se durante aquela década. No regime varguista, foram promulgadas leis estabelecendo uma série de direitos (descanso semanal remunerado, 13º. Salário, férias, etc.) aos/as trabalhadores/as urbanos/as, registrados/a (portadores/as de carteira de trabalho) e filiados/as aos sindicatos. Nos aspectos relacionados a regulamentação do trabalho feminino, vários dispositivos legais foram criados ao longo do tempo. Em 1932, o Decreto 21.417 instituiu a proibição do trabalho da mulher no período noturno e concedeu à mulher dois descansos diários (de meia hora cada um) para amamentação dos filhos, durante os seis primeiros meses de vida. Na Constituição promulgada em 1934, o artigo 121 proibia a discriminação das mulheres quanto aos salários, além de estabelecer outras garantias, tais como a proibição do trabalho da mulher em atividades insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e a instituição da previdência para amparo à maternidade. A Constituição de 1934, por sua vez, estabeleceu a igualdade de salário entre homens e mulheres¹², a proibição do trabalho feminino em ambientes insalubres, a assistência médica

¹² Lei que até hoje não é cumprida pelo patronato, que se utiliza de inúmeros subterfúgios para mascarar a discriminação salarial. Conferir Souza-Lobo (1991) e Holzmann da Silva (1995).

e sanitária à gestante e a licença maternidade.

Os sindicatos foram estabelecidos como as vias de representação de interesses do/as trabalhadoras e trabalhadores, organizadas e controladas pelo aparelho estatal, assim como os sindicatos patronais. De acordo com o modelo corporativista implantado, as atividades sindicais eram diretamente controladas pelo Estado, que estabelecia também o monopólio da representação (ou seja, somente um sindicato era legalmente reconhecido para representar cada categoria profissional) e que também era o árbitro dos conflitos (GOMES, 1998). No entanto, de acordo com Araújo (1998), apesar do sistema corporativista de representação de interesses constituir um mecanismo de controle, ele também representou um esforço de incorporação política da classe trabalhadora. Neste sentido, o Estado abriu canais de participação efetivos (inexistentes em períodos anteriores) ao reconhecer os sindicatos como interlocutores políticos. Além disso, as leis trabalhistas atenderam a interesses concretos dos/as trabalhadores/as, ao oficializar, na forma de direitos respaldados pela lei, várias antigas reivindicações (que algumas categorias profissionais já haviam obtido através de mobilização). As políticas inclusivas motivaram a adesão, inclusive, de setores de esquerda do movimento sindical ao sistema corporativista. Entretanto, a adesão dos trabalhadores não se processou de maneira passiva; tampouco a Revolução de 30 desarticulou politicamente as organizações da classe trabalhadora, pois o regime varguista foi constantemente desafiado por protestos e greves, principalmente nos seus primeiros anos.

De acordo com Jardim (2009b) o progressivo estabelecimento de mecanismos públicos de regulamentação do trabalho a partir de 1930 não significou, no entanto, a percepção do desemprego como problema social a ser enfrentado pelo Estado. Ainda que nesse período o país estivesse sofrendo as consequências da crise de 1929 e existisse um imenso e visível contingente sem trabalho ou subempregado (cujas demandas eram verbalizadas nas reivindicações do movimento operário), os documentos oficiais do Ministério do Trabalho analisados pela autora revelam que a perda involuntária de trabalho não constituía uma questão prioritária para esse governo e para os que se seguiram, entre 1930 e 1964. No discurso dos governantes desse período, o desemprego era insistentemente

negado ou tinha sua importância relativizada, sendo visto pelas autoridades públicas como problema cuja solução se daria através do próprio processo de crescimento econômico e do povoamento do território nacional (que absorveria a força de trabalho excedente). Não havia sequer a coleta de dados e a produção de estatísticas confiáveis sobre a população trabalhadora. Desse modo, o desemprego escapava à esfera da regulação e as poucas políticas voltadas para a questão eram esparsas e limitadas em seu alcance - como o controle da entrada de imigrantes, por exemplo, e a criação de alguns escritórios de colocação profissional (isto é, de intermediação de mão de obra) nos sindicatos (JARDIM, 2009b). A constituição de 1946 estabelecia a assistência ao desemprego, mas não mencionava como esta seria financiada ou viabilizada (HASENKAMP, 2003).

Sobre a legislação trabalhista, três pontos merecem ser ressaltados. Em primeiro lugar, a criação das leis e instituições para regular o mercado de trabalho veio acompanhada de todo um aparato de propaganda oficial que tinha entre seus objetivos a construção de uma nova identidade para o trabalhador brasileiro. Para isso, era preciso combater a desvalorização do trabalho – um resquício da escravidão – e forjar uma nova cultura das classes trabalhadoras, na qual o trabalho teria um caráter positivo. Através da propaganda oficial, o trabalho honesto e esforçado era apresentado não apenas como porta de acesso aos direitos da lei trabalhista, mas também como fonte de engrandecimento e de felicidade para o próprio trabalhador. Nesse sentido, o aparato de censura do regime buscou apagar da cultura popular os elementos simbólicos alusivos à malandragem e à repulsa ao trabalho (letras de músicas, por exemplo) (GOMES, 1998)¹³. Essas ações começaram a desenhar um *ethos* da classe trabalhadora brasileira. Nas concepções de mundo de trabalhadoras e trabalhadores é possível perceber ainda hoje – como veremos mais adiante, na apresentação das entrevistas realizadas em nosso trabalho de campo – a presença de elementos como a valorização do trabalho honesto e a condenação da vadiagem (ideias que se manifestam quando as pessoas desempregadas demonstram enorme medo de serem

¹³Gomes (1998) cita como exemplo a censura do samba “O Bonde de São Januário”, de Ataulfo Alves e Wilson Batista (1940), cuja letra que dizia “ O bonde de São Januário leva mais um sócio otário/ Sou eu, que não vou mais trabalhar” teve de ser modificada para “O bonde de São Januário leva mais um operário/ Sou eu que vou trabalhar”.

consideradas vadias pelos membros de seu grupo social) e a associação entre o trabalho com registro em carteira e os direitos sociais.

Em segundo lugar, a legislação trabalhista é um marco divisório, pois a partir de sua instituição passou a existir o vínculo de trabalho assalariado institucionalizado, o emprego formal. Entretanto, o modelo de cidadania implantado, denominado por Santos (1979) **cidadania regulada**, visava forjar um novo proletariado (apto a se adequar à disciplina industrial) a partir da massa urbana e da população que migrava da área rural. Assim, atribuiu direitos de maneira seletiva, apenas para determinadas categorias profissionais urbanas. Os/as trabalhadores/as rurais, assim como uma ampla gama de profissões urbanas não legalmente regulamentadas (destacando-se aquelas em que predominavam mulheres, como o trabalho doméstico e o trabalho domiciliar) não tiveram acesso aos direitos previstos nas novas leis. Esses grupos permaneceram submetidos a relações de trabalho marcadas pela informalidade – e, conseqüentemente, pela instabilidade, pela ausência de amparo em situações de impossibilidade de trabalhar (doença, gravidez, velhice, invalidez) e, muitas vezes, pela precariedade das condições para o exercício de suas atividades (SANTOS, 1979; GOMES, 1998)¹⁴. Ao longo do século XX a abrangência da legislação trabalhista se ampliou e foram criadas formas de regulamentação para o trabalho autônomo. Entretanto, até hoje o acesso aos direitos sociais associados ao trabalho demanda do/a trabalhador/a a contribuição para os sistemas de previdência e de seguridade social ou, no caso do trabalho por conta própria, regularização de sua situação de autônomo junto aos órgãos públicos, o que exclui o contingente cujos trabalhos não tenham estatuto reconhecido pelo Estado (GUIMARÃES, 2002; 2009 a;

¹⁴A coexistência entre atraso e modernidade (relações trabalhistas modernas *versus* relações arcaicas no campo, formal *versus* informal, etc.) foi amplamente debatida pela ciência social brasileira dedicada a refletir sobre o Brasil da segunda metade do século XX. Para Octavio Ianni (1984) e Francisco de Oliveira (2003) há uma unidade contraditória que combina o atraso com a modernidade no processo que marca a inserção do Brasil na modernidade capitalista. Para os autores, a existência de setores atrasados (a economia de subsistência e o trabalho informal, por exemplo) foi uma condição fundamental para o desenvolvimento do pólo dinâmico da economia. De um lado as culturas de subsistência aumentavam a oferta de alimentos e reduziam seus preços, baixando o custo de reprodução da força de trabalho nas cidades. De outro, o “exército de reserva” das cidades, constituído por um contingente migrante ocupado em atividades informais, foi um fator de rebaixamento do preço da força de trabalho.

2009b). A Constituição de 1937 não instituía nenhuma forma de amparo financeiro aos/às desempregados/as, embora estabelecesse o direito à estabilidade no emprego e uma indenização proporcional ao tempo de serviço para trabalhadores/as registrados/as com mais de 10 anos de serviço. (HASEMKAMP, 2003). Se no período anterior às leis trabalhistas, a ausência de direitos atravessava quase todo o mercado de trabalho, a legislação trabalhista configurou uma nova segmentação, separando trabalhadores/as formais e portadores/as de direitos e os/as trabalhadores/as desempregados/as ou informais, com acesso limitado à cidadania - destacando-se nesse grupo, um enorme contingente feminino.

Em terceiro lugar, as leis trabalhistas relativas ao trabalho feminino tiveram um caráter familista, conforme argumenta Maria Valéria Junho Pena (1981)¹⁵. Para esta autora, a legislação trabalhista, sobretudo após 1932, reforçou o modelo tradicional de família monogâmica (marido provedor e esposa cuidadora, única responsável pelo cuidado dos filhos). As leis trabalhistas estiveram imbuídas destas representações mistificadas sobre mulheres e homens e contribuíram para sedimentá-las no imaginário social, num momento importante da expansão industrial. A organização do trabalho em moldes tayloristas criava a necessidade de uma nova disciplina fabril. Para o patronato, os/as trabalhadores/as deveriam ser ensinados/as a controlar seus instintos para estarem saudáveis e aptos/as para o trabalho. Nesse ideário que, como vimos, começara a se desenhar desde o início do século XX, a família monogâmica seria um instrumento para tal disciplinamento moral e deveria ser estimulada. Deste ponto de vista, a lei trabalhista também pode ser vista como uma resposta do Estado a esta demanda patronal, pois a legislação relativa ao trabalho das mulheres acabou concretizando seu processo de afastamento do trabalho fabril. A regulamentação do trabalho feminino apoiou-se nos argumentos que ressaltavam a

¹⁵O ponto de vista de Pena (1981), com o qual estamos de acordo, não é, evidentemente o único possível para analisar o direito trabalhista numa perspectiva de gênero. Para Biavaschi (2005), as leis trabalhistas constituíram um avanço em relação ao cenário anterior de desproteção e desregulamentação. Cf. BIAVASCHI, M. B. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942**: A construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). 2005. 341f. Campinas, Instituto de Economia-Universidade Estadual de Campinas, 2005.

“fragilidade física natural da mulher” e a importância de suas funções no lar (o cuidado da família trabalhadora). Os regulamentos oficiais não só não acabaram com a discriminação contra a mulher, como também tornaram o trabalho masculino mais atraente para o empregador. Na opinião do empresariado, o trabalho do homem seria sujeito a um menor grau de proteções, e menos sujeito a interrupções (devido à gravidez e ao cuidado dos filhos). A proteção conferida pelas leis ao trabalho feminino teve como efeitos a redução do espectro de atividades em que a mulher poderia atuar e sua migração compulsória para o espaço doméstico. Para a autora,

*“De maneira geral, a intervenção do Estado quanto ao trabalho feminino fazia-se na defesa da família (...) isto é, **de um tipo específico de família, dependente do salário masculino e dos serviços domésticos femininos.** Nessa família, procurava-se manter a mulher como reserva de mão de obra, frequentemente sem emprego e **quando** este se fizesse necessário, assegurava-se que ele se desse em condições diferentes do homem. (...) Foi em defesa da pátria e da família, da moralidade e dos bons costumes que o Estado brasileiro montou seu discurso sobre a mulher, aprisionando-a através da legislação (...).”¹⁶*

Dessa maneira, uma ideologia que enfatizava a proteção passava a recobrir práticas marcadas pela precariedade e pela desvalorização profissional e intelectual da mulher. Em meio a esse processo de desvalorização do trabalho feminino, há que se destacar também o papel do ensino profissionalizante (instituído a partir de 1942, com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI e com a outorga da Lei Orgânica do Ensino Profissional). Os cursos profissionalizantes, segundo a autora, reforçaram a tipificação dos trabalhadores e trabalhadoras por sexo, pelo fato de terem sido, durante muito tempo, praticamente vedados às mulheres. Deste modo, a qualificação, vista como condição *sine qua non* da produtividade industrial, ao ser interdita às mulheres, atuou como barreira para o acesso destas aos postos de trabalho melhor remunerados. Assim, além de pressuposta de antemão (devido à **noção da mulher como força de trabalho secundária**, que se sedimentava no imaginário coletivo) a desqualificação feminina passava a ser vivenciada na prática pelas mulheres (impedidas de adquirir formação profissional), cristalizando sua presença nos escalões mais baixos da hierarquia industrial (PENA, 1981).

¹⁶Pena, 1981, pág.155 (grifos nossos).

Apresentamos aqui o histórico do sistema de proteção (e de desproteção) ao trabalho - o qual configurou-se de modo a restringir o usufruto de direitos aos/às trabalhadores/as urbanos/as registrados - sob uma perspectiva de gênero. A formação de um proletariado nacional adequado às exigências das novas formas de organização do trabalho esteve ligada, de um lado, à sua incorporação à cidadania social, e de outro, à construção social da valorização do trabalho (e da condenação da vagabundagem, do não-trabalho). Nesse percurso, os mecanismos de regulação do mercado de trabalho reforçaram a ideia de que o cuidado da família é uma tarefa essencialmente feminina - o que tornaria a presença da mulher no mercado de trabalho assalariado algo inadequado, fora do lugar. Desse modo, o trabalho assalariado tornou-se um imperativo, algo a que as pessoas se sujeitam para evitar o julgamento moral de familiares, vizinhos e amigos. No entanto, a valorização do trabalho honesto combinou-se à **noção da mulher como força de trabalho secundária**. A combinação dessas duas construções sociais tem resistido à passagem do tempo, de modo a tornar o trabalho uma obrigação moral principalmente para o homem e condenar a desocupação masculina, como constataram Segnini (2003) e Jardim (2009 a) em períodos recentes. De acordo com essas autoras, as mulheres que enfrentaram períodos de desemprego ou inatividade contavam e ainda contam com certa tolerância por parte de seus familiares e vizinhos, desde que se dediquem às tarefas domésticas¹⁷.

A partir do fim da Segunda Guerra Mundial o país passou por um processo de modernização e crescimento de seu parque industrial, principalmente entre 1956 e 1961 (durante o governo de Juscelino Kubitschek) e entre 1968 e 1973 (durante o “milagre econômico, período de intenso crescimento, no regime militar). A modernização econômica iniciada na década de 50 teve como efeito a mudança do perfil da população brasileira, que de predominantemente agrária, passou a concentrar-se nos centros urbanos (sobretudo da região Sudeste). Entretanto, houve uma acentuação das desigualdades (em termos de

¹⁷Numa pesquisa realizada pelo Instituto Data Popular, divulgada em 10/10/2013, observou-se que, a mulher que deixa o emprego para criar os filhos teria o respeito de 78% dos homens entrevistados, enquanto um pai que tomasse a mesma decisão receberia a aprovação de apenas 11% deles. Para 54%, a atitude seria vergonhosa. Fonte: <http://mairakubik.cartacapital.com.br/2013/10/11/maioria-dos-homens-acha-que-largar-o-trabalho-para-cuidar-da-familia-e-motivo-de-vergonha>. Acesso em 01/01/2014.

condições de trabalho, salários, estabilidade e acesso a direitos) no mercado de trabalho urbano. O setor formal (representado pela indústria, o comércio, construção civil e os serviços) continuou a absorver apenas parte dos/as trabalhadores/as que migravam do campo. A maioria deste contingente de trabalhadores/as sem emprego encaminhou-se para atividades informais, muitas vezes instáveis e/ou realizadas em condições precárias (OLIVEIRA, 1998; ARAÚJO, 2012).

Vale destacar que durante esse ciclo de desenvolvimento e modernização, um dos elementos responsáveis pela mudança do perfil da força de trabalho brasileira foi o ingresso de um grande número de mulheres no mercado de trabalho. Segundo dados dos censos demográficos, em 1950 havia 2.507.000 mulheres economicamente ativas (14,40% da População Economicamente Ativa - PEA). Naquele ano, a taxa de atividade feminina (razão entre o número de mulheres ativas e o total da população feminina em idade ativa) foi de 13,6%. Em 1970 existiam 6.120.000 mulheres economicamente ativas (20,86 da PEA) e a taxa de atividade feminina era de 18,40%. O censo de 1980 registrou a presença de 11.843.000 mulheres na PEA (26,90%), além de uma taxa de atividade feminina da ordem de 27,39%. Em 1991 o censo detectou a presença de 18.760.610 mulheres. Já a PEA masculina, constituída de 14.903.000 trabalhadores em 1950, passou a contar com 31.393.000 trabalhadores em 1970 e aumentou para 39.009.647 homens em 1980 (WAJNMAN, RIOS-NETO, 2000). A presença feminina continuou marcante no trabalho doméstico e em outras ocupações informais. Entretanto, o aumento da escolaridade feminina somou-se a uma série de mudanças culturais (os questionamentos das concepções sobre o papel da mulher na sociedade, difundidos, como veremos mais adiante, pelo feminismo e pelos movimentos sociais de base feminina) e ao aumento da demanda por serviços, possibilitando a inserção das mulheres em serviços burocráticos de escritório, no comércio e nos bancos, no funcionalismo público e em atividades ligadas à saúde e educação (em profissões como enfermeira e professora). O setor industrial também absorveu um grande contingente feminino, principalmente em áreas com alta necessidade

de mão de obra de baixa qualificação, como montagem de componentes eletrônicos, embalagem e controle de qualidade¹⁸ (SOUZA-LOBO, 1991).

Após o golpe de 1964, a repressão política permitiu ao regime militar aperfeiçoar o processo de acumulação de capital, ao reduzir os salários por meio de uma política na qual o governo decretava o reajuste dos salários com base numa inflação subestimada. Em 1965, foi criado o Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD) cujos recursos viriam do desconto de 1% sobre a folha de pagamentos das empresas, complementados com a destinação de 20% do que era arrecadado pelos sindicatos com a contribuição sindical. Em 1966 o governo militar criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que viria a substituir a Lei da Estabilidade no emprego e limitar as possibilidades de implantação de um sistema de seguro desemprego. A criação do FGTS significou a debilitação do FAD, cuja fonte de recursos vinha do desconto na folha de pagamento das empresas, pois o recolhimento de 1% sobre a folha de pagamento para o FAD foi substituído pelo desconto de 8%, que iria compor o FGTS. Este consiste numa poupança forçada recolhida mensalmente pelo governo em nome do trabalhador, paga pelo empregador (8% sobre o salário do empregado) e destinada a assistir o trabalhador em caso de demissão sem justa causa. Esses recursos são dirigidos para as contas individuais de cada trabalhador/a, administradas pelo governo. Na ausência de um sistema de seguro desemprego, o FGTS funcionou por muito tempo como seu substituto. Entretanto, o dinheiro do FGTS que os/as empregados/as recebiam no ato da rescisão contratual era geralmente insuficiente, uma vez que os/as trabalhadores/as de baixa qualificação (estrato mais vulnerável à demissão no mercado de trabalho formal) nem sempre tinham sucesso em acumular um saldo suficiente para se manterem durante períodos de desemprego mais longos.

¹⁸Entre 1970 e 1980 aumentou o número de mulheres ocupadas em atividades não-agrícolas na População Economicamente Ativa: em 1970 elas eram 3,9 milhões e, em 1980, passaram a ser 10,3 milhões de mulheres economicamente ativas ocupadas em atividades não-agrícolas. Na cidade de São Paulo, 39% das mulheres ocupadas trabalhavam no setor de produção de bens de consumo não-duráveis (vestuário, calçados) e 32% no ramo metal-mecânico Cf. HIRATA, Helena e HUMPHREY, Jonh. O Emprego Industrial Feminino e a Crise Econômica Brasileira. *Revista de Economia Política* no. 16, vol. 4 (4), pp. 87 -107, out. / dez. de 1984.

O dinheiro do FGTS era uma importante fonte de recursos para as obras públicas do regime militar, cujo modelo de desenvolvimento estimulava a criação de poupanças compulsórias (data também dessa época a criação do Plano de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público (Pasep), cujos recursos foram usados em parte para financiar políticas de desenvolvimento, que também cumpriam a função de criar empregos). As contas individuais dos/as trabalhadores/as eram administradas pelo Banco Nacional da Habitação (BNH), que utilizava parte desses recursos para a execução de uma política de habitação para famílias de baixa renda, o que configurava também uma política de geração de empregos. Dessa maneira, o FGTS servia ao regime militar de duas maneiras: como indenização para o/a trabalhador/a demitido/a e como mecanismo de indução de poupança compulsória, canalizada para financiar obras de saneamento básico e habitação.

O seguro desemprego, por sua vez, continuou a ser gerido pelo FAD, mas contava com poucos recursos para executar uma política mais ampla de amparo ao desemprego ao longo da ditadura militar. Embora a carta constitucional ditatorial de 1967 tivesse estabelecido que o sistema de previdência social deveria ser responsável pelo pagamento do seguro desemprego, a lei ordinária que regulamentaria essa disposição não foi votada. (HASENKAMP, 2003). A aparente inércia em estabelecer um sistema efetivo de proteção aos/as desempregados/as resultou na verdade, de acordo com Hasenkamp, de um esforço dos atores sociais contrários ao seguro desemprego (destacando-se o empresariado e a membros do governo alinhados com o pensamento liberal) para obstaculizar sua implantação. Essa corrente, que monopolizava o debate em torno da regulação do mercado de trabalho, considerava o FGTS suficiente como indenização às/aos desempregados/as e combatia a implantação do seguro desemprego nos espaços de discussão de que participava. Os críticos do FGTS alegavam que esse fundo atendia aos anseios empresariais, enquanto seus defensores argumentavam que ele teria sido preponderante para melhorar a produtividade do trabalho (que teria declinado devido ao direito à estabilidade). Nesse embate de ideias, assim como nos que seriam travados nos períodos seguintes, esteve sempre em questão a produtividade dos trabalhadores. Os

economistas, administradores públicos e empresários contrários à instituição de políticas de seguro desemprego jogaram com a ideia de que essa política poderia produzir o desinteresse pelo trabalho. Eles argumentavam que o pagamento do seguro desemprego levaria à burla e à fraude no sistema¹⁹ e que não resolveria o problema brasileiro devido ao alto índice de emprego informal. Também alegavam que depois de 1975, em virtude do seu insucesso nos países centrais, nenhum país (além dos que já executavam tais políticas) adotara o seguro desemprego (ignorando o fato de nenhum dos países centrais ter aberto mão dessa política, mesmo em períodos de crise e de crescimento do desemprego estrutural). Finalmente, para essa corrente de pensamento, os recursos públicos governamentais deveriam ser canalizados para políticas que fomentassem a criação de empregos (políticas ativas).

O resultado da implantação do FGTS foi a redução do custo das demissões, permitindo ao empresariado dispensar facilmente os/as trabalhadores/as mais antigos/as (cujos salários eram mais altos) para contratar outros/as por salários mais baixos. Adicionando a estas medidas a repressão à organização dos trabalhadores, o governo militar contribuiu para estabelecer no país um padrão de gestão da mão de obra caracterizado pela alta rotatividade da força de trabalho (HASENKAMP, 2003) e promoveu o rebaixamento dos rendimentos dos/as mais pobres num período de elevado crescimento econômico (OLIVEIRA, 1998). No tocante às políticas ativas de emprego, o Estado brasileiro tivera até os anos 70 um desempenho bastante tímido, com tentativas de implantação de “balcões” de emprego (agências de intermediação de mão de obra) nos sindicatos nos anos 40 e 50. O SINE (Sistema Nacional de Emprego) foi criado em 1975 para cumprir uma exigência da Organização Internacional do Trabalho, mas seu aparato era precário e a intermediação de mão de obra não estava articulada com um programa autêntico de seguro desemprego (que poderia fornecer informações sobre o contingente à procura de emprego e sobre seu perfil, além de prover o SINE com os recursos econômicos

¹⁹Hasenkamp (2003) ressalta que estudos nos países desenvolvidos nos anos 80 mostraram que era mínimo o tempo de retardo na volta do/a trabalhador/a ao mercado de trabalho, e que a possibilidade de burla e fraude estava ligada à falta de articulação entre o pagamento pecuniário e os programas de treinamento e intermediação de mão de obra.

e humanos necessários). Com o programa de seguro desemprego esvaziado e sem dinheiro, e sem apoio político dos governos estaduais, o SINE não contava com meios para pôr em curso suas ações e os funcionários destacados para operá-lo, por sua vez, não entendiam como funcionava o mercado de trabalho brasileiro. Como resultado de todo esse processo, o mercado tornou-se a instituição reguladora por excelência das relações de trabalho. O que, segundo a autora, significou insegurança para os/as trabalhadores/as empregados/as, pois a quase ausência de intermediação pública de mão de obra, a existência de uma indenização dependente da formação de patrimônio (poupança compulsória) que não era controlada pelos/as trabalhadores/as, além de frágeis políticas de intermediação de mão de obra, aumentaram a instabilidade e a vulnerabilidade da sua situação. Em meio a esse cenário em que a balança pendia para o lado dos opositores do seguro desemprego, o FAD foi enfraquecido e as dificuldades em requerer o seguro desemprego desencorajavam os/as trabalhadores/as a pleiteá-lo. A situação de vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as só não se agravou porque a economia encontrava-se em processo de crescimento (HASENKAMP, 2003).

Nesse período de intensa produção industrial e de grande necessidade de mão de obra barata, vários itens da legislação trabalhista relativos ao trabalho feminino começaram a ser modificados oficialmente ou não oficialmente. A partir de 1967 a proibição do trabalho noturno para a mulher foi flexibilizada. Já os demais direitos e restrições legais (creches, igualdade salarial, etc.) tornaram-se ao longo do tempo mais fáceis de serem burlados, devido à ineficiência de fiscalização por parte do governo e dos sindicatos (PENA, 1981).

Para Novais e Mello (1998) as gigantescas taxas de crescimento do pós-64 combinaram-se com uma igualmente gigantesca concentração da renda ao longo do período. Entre 1960 e 1980 o contingente dos/as 10% mais prósperos/as da população brasileira subiu sua participação na renda nacional dos já elevados 39,6% para 50,9%. Em contrapartida, ao longo do período, os/as 60% mais pobres da população, que em 1960 detinham apenas 24,9% da riqueza diminuíram sua participação para 17,8%. O Estado autoritário garantiu o crescimento econômico através do crédito subsidiado para bens de

consumo e para moradias (aos quais teve acesso principalmente a população de classe média), e do investimento em obras públicas. Para a população pobre, foram reservados a expulsão do campo, a compressão salarial, a facilidade de demissão nos postos de trabalho urbanos, a repressão aos sindicatos e movimentos sociais e um conjunto de políticas sociais de má qualidade (NOVAIS; MELLO, 1998).

Até essa época, segundo Jardim (2009b), o desemprego ainda não era visto pelo Estado como elemento que colocava a sociedade em risco. Além disso, regular o desemprego através de políticas sociais significaria, para o governo militar, alterar o grau de mercadorização das relações de trabalho²⁰, diminuindo a vulnerabilidade dos/as desempregados/as. Isso impediria essa parcela da força de trabalho de aceitar trabalhar por qualquer valor e comprometeria a lucratividade das empresas (num contexto em que o grande estoque de força de trabalho era fator de diminuição dos custos salariais).

Entre os anos 60 e 70, o crescimento do desemprego, da rotatividade da mão de obra e da marginalidade começaram a constituir uma ameaça ao *status quo*, evidenciando a existência de um excedente estrutural de força de trabalho (BALTAR; KREIN, 2013). No entanto, no regime ditatorial tais questões não puderam ser expressas. Ainda assim, de acordo com Jardim (2009b), é nessa época que surgem iniciativas da parte do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no sentido de realizar estudos empíricos com vistas a reorientar a coleta e a

²⁰Os termos “mercadorização” e “desmercadorização” foram criados por Esping-Andersen (1991) no clássico artigo “As três economias políticas do *Welfare State*”. Segundo este autor, a expansão das relações de produção capitalistas e o desmoronamento dos mecanismos institucionais que garantiam a reprodução social fora do contrato de trabalho significaram a mercadorização das pessoas, ou seja, o bem estar de cada um passou a depender de sua participação no mercado de trabalho. Por outro lado, a introdução dos direitos sociais modernos em diversas sociedades representou uma desmercadorização das pessoas (e por extensão, das relações sociais), pois o bem-estar dos indivíduos (garantido pela prestação de serviços públicos - de saúde, seguridade social, educação, etc.) passa a ser concebido como direito de cidadania, não estando mais vinculado ao status de trabalhadores/as assalariados. O autor argumenta que o grau de desmercadorização das pessoas e das relações sociais em uma sociedade é tão maior quanto mais universal for a cobertura do sistema de proteção social e quanto mais amplo o rol de benefícios garantidos como direitos. Portanto, quanto mais uma sociedade assegura um nível de vida mínimo a todos os seus cidadãos, (distribuindo os benefícios sociais segundo critérios de equalização e não de mérito), mais ela minimiza o status de mercadoria do trabalhador individual. Conferir Esping-Andersen (1991).

análise de dados relativos ao mercado de trabalho e apreender as realidades não captadas pelos censos e Pesquisas Nacionais por Amostragem Domiciliar (PNAD).

Entre 1968 e o final da década de 70, a quase ausência de proteção era possibilitada pela repressão e compensada pelo crescimento econômico (JARDIM, 2009b). Entretanto, nos anos 80, o país assistiu a uma crise econômica derivada da alteração das condições de operação do mercado internacional. Frente ao aumento da dívida externa, o governo militar optou por pagar os juros dessa dívida através do estímulo das exportações. Esta política limitou os investimentos na melhoria do setor produtivo e desgastou as finanças públicas.

Entre os anos 70 e 80 a PEA crescera intensamente e tal crescimento teve como uma das causas principais a entrada de mais mulheres no trabalho remunerado. (OLIVEIRA, 1998). Os Censos de 1970 e 1980 e a Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar (PNAD) de 1988, mostraram que a mão de obra feminina permaneceu no mercado de trabalho durante a crise, fenômeno que se deve à expansão do comércio, do setor terciário e do funcionalismo público (BRUSCHINI, 1994). Além disso, o aumento da escolaridade das mulheres favoreceu a diversificação do seu leque de profissões, ainda que em desigualdade de condições salariais e de oportunidades de ascensão profissional. Entre os anos 70 e 80, segundo a autora, o ciclo de vida familiar ainda interferia em grande medida no ingresso da mulher no mercado de trabalho, mas o ingresso das casadas, mais velhas e mães, aumentou, assim como o número de mulheres chefes de família. E as pressões por políticas públicas pelas mulheres trabalhadoras foram incorporadas, segundo Bruschini, não só pela Constituição de 1988, mas também pelo mercado de trabalho formal. No entanto, o trabalho feminino, que crescia em importância nos anos 80, ainda se concentrava em setores que se configuraram como bastiões ocupacionais tipicamente femininos (tais como o emprego doméstico, magistério, trabalhos burocráticos de escritório, comércio; trabalho em indústrias têxteis, de vestuário ou alimentícia, prestação de serviços informais), caracterizados por serem socialmente pouco valorizados, além de mal remunerados e, no caso das trabalhadoras informais, sem acesso a direitos trabalhistas (BRUSCHINI, 1994).

A crise econômica dos anos 80 evidenciou o esgotamento do modelo de crescimento adotado pelo regime militar e provocou grande aumento do desemprego. No período anterior, a incorporação de considerável número de trabalhadores/as ao mercado de trabalho formal tornou o trabalho assalariado formal uma referência para a população trabalhadora, o que alterou o significado de estar sem trabalho no Brasil. Assim, a crise trouxe à tona a necessidade de proteção ao indivíduo desempregado. Paralelamente, desde meados dos anos 70, outras demandas da sociedade emergiam no espaço público. O autoritarismo político e o aprofundamento das desigualdades e segmentações (por gênero, raça, qualificação) na sociedade motivaram um intenso processo de contestação da ditadura e de seus efeitos no final dos anos 70, contribuindo para acelerar sua derrocada. No fim daquela década, num contexto de distensão do regime ditatorial, a sociedade brasileira assistiu à eclosão de vários movimentos sociais (associações de bairro, Comunidades Eclesiais de Base, movimentos contra a carestia, campanhas pela anistia aos exilados e presos políticos, movimentos populares), muitos deles liderados por mulheres. Outros movimentos sociais ressurgiam na cena política, intensificavam sua atuação e reformulavam seus discursos suas práticas (como o movimento feminista e o movimento sindical). Aproveitando o espaço proporcionado pela diminuição do nível de repressão da ditadura, esses movimentos trouxeram para a discussão no espaço público diversas questões vivenciadas cotidianamente pela população, mas confinadas no âmbito privado ou particular (tais como o autoritarismo fabril, a violência e a discriminação contra a mulher e a dupla jornada de trabalho feminina) e efetuaram uma ampla reorganização da sociedade civil. A emergência destes movimentos iniciou uma mudança na forma como a sociedade (e as elites governantes) enxergava as classes populares e as mulheres. A partir do momento da transição para o regime democrático a população trabalhadora e o conjunto das mulheres não mais puderam ter seus interesses ignorados e suas demandas reprimidas, tendo conquistado, via mobilização, o direito a reivindicar direitos (SADER, 1990, PAOLI, 1985). Na década de 80 destacou-se o Movimento Contra o Desemprego, que trouxe para a esfera pública a demanda de políticas como a criação de frentes de trabalho, a redução da jornada de trabalho sem redução de salários e o seguro-desemprego.

Nesse cenário em que o desemprego **passava a representar um risco para o conjunto da sociedade** e tornava-se politicamente visível, efetivava-se o desenvolvimento de conceitos e metodologias para captar e quantificar os/as que viviam em situação de desemprego. O IBGE passou a realizar, no início da década, a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), que desenvolveu como critério para classificar as pessoas desempregadas o fato de não terem exercido nenhuma atividade remunerada ou procurado trabalho por um período de referência de 30 dias. O Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas (DIEESE) passou a desenvolver, por sua vez, em convênio com instituições públicas, a PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego)²¹. A metodologia dessa pesquisa reflete o esforço para definir e contabilizar as situações ocupacionais não usualmente caracterizadas como desemprego. Com objetivo de produzir dados capazes de melhor captar as nuances do desemprego, a PED leva em conta além do não trabalho e da procura de emprego (características do desemprego aberto), a disponibilidade para trabalhar, a situação de trabalho (trabalhador/a formal ou informal, regular, irregular, precário). Assim consegue abarcar situações de desemprego oculto seja pelo desalento, seja pelo trabalho precário (JARDIM, 2009a, 2009b).

As transformações no modelo de acumulação aumentaram a competição no mercado internacional. Na busca por maior competitividade, introduziram-se nas empresas brasileiras, a partir de meados dos anos 80, inovações gerenciais e tecnológicas visando diluir a resistência dos trabalhadores, aumentar a qualidade dos produtos, e reduzir custos (principalmente de mão de obra). A reestruturação produtiva (também realizada no setor financeiro) somou-se aos efeitos recessivos dos planos de estabilização econômica implementados entre as décadas de 80 e 90. Por essas razões, entre o final dos anos 80 e durante toda a década de 90 processaram-se intensos cortes de pessoal nas empresas. (LEITE, 1994; POCHMANN, 2001; 2004).

²¹A PED é realizada em diversas regiões metropolitanas brasileiras pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas), que estabelece parcerias com fundações públicas, sindicatos e órgãos governamentais locais. Em São Paulo, o DIEESE realiza esta pesquisa em parceria com a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade).

Em suma, no final da década de 80 consolidava-se a redemocratização do país (com a elaboração da Constituição de 1988), ao mesmo tempo em que a crise econômica fazia crescer o desemprego e os protestos de desempregados/as. Como resultado dos embates travados entre as forças sociais naquele contexto, foi criado o sistema de seguro-desemprego. A Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988, no seu artigo nº 239, alterou a destinação dos recursos provenientes da arrecadação das contribuições para o PIS e para o PASEP, que deixaram de ser canalizados apenas para financiar os projetos de desenvolvimento BNDES e o pagamento do Abono Salarial e passaram a ser direcionados também ao custeio do Programa de seguro desemprego. O seguro-desemprego brasileiro foi elaborado nos moldes da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que estabelece que o pagamento do seguro-desemprego deve dirigir-se aos/as trabalhadores/as que perderam emprego involuntariamente e que a duração do benefício deve ser em torno de 6 meses (HASEMKAMP, 2003). De acordo com Francisco Vargas (2008), foi somente a partir da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que o seguro-desemprego adquiriu o estatuto de programa e que as bases de financiamento do sistema público de emprego foram de fato regulamentadas. Essa lei criou o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), um fundo vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e composto pelos recursos do PIS/Pasep.

O FAT destina-se ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao pagamento do Abono Salarial do PIS (ou Pasep) e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. Segundo a lei nº 7.998, no mínimo 40% dos recursos arrecadados com as contribuições e reunidos no FAT seriam dirigidos para o BNDES para projetos de desenvolvimento econômico e de geração de empregos (fomento a obras de infraestrutura, habitação, programas de geração de renda e agricultura familiar, programas de qualificação de mão de obra, etc.). Doravante, o programa de seguro-desemprego pôde ampliar seu escopo para trabalhadores sujeitos a uma maior taxa de rotatividade, aumentando a taxa de cobertura e os valores dos benefícios para trabalhadores/as que recebiam até três salários-mínimos. Ainda assim, o seguro desemprego permanece restritivo, dado que abrange apenas os trabalhadores formais (descartando, de início, cerca

de 40% da PEA) e cujo tempo de contribuição é superior a seis meses. A vinculação do seguro desemprego à contribuição (individual) do/a trabalhador/a ao sistema PIS/PASEP torna o seguro excludente: trabalhar com registro em carteira é ainda a principal condição para o acesso ao direito. O tempo de trabalho não somente é condição de elegibilidade, mas determina o tempo de recebimento do benefício.

De acordo com Hasenkamp, há ainda outro problema: a gestão dos recursos do FAT não é controlada pelos/as trabalhadores/as. O FAT é, desde sua criação, gerido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), um conselho tripartite (formado por representantes de empresários, do governo e dos trabalhadores/as). A função do CODEFAT é acompanhar as aplicações feitas pelo BNDES, o funcionamento do seguro desemprego e o abono do PIS. Esse conselho teria poder para propor medidas para o aperfeiçoamento das leis dos benefícios, assim como para alterar a taxaço das empresas que apresentarem rotatividade de mão de obra acima da média de seu setor. Entretanto, segundo Hasenkamp, na prática o CODEFAT não teve, ao longo do tempo, poder efetivo de influenciar as decisões do BNDES. Cabe acrescentar que o Banco não apenas dispõe de ampla liberdade para gerir os recursos que o FAT lhe destina (40% de sua arrecadação no mínimo), como recebe recursos adicionais do FAT (a título de depósitos especiais), com autorização do CODEFAT²².

Os anos 90 foram marcados por políticas – empresariais e públicas - que desfavoreceram a criação de emprego e renda. A liberalização comercial e financeira, a valorização da moeda e a privatização de empresas públicas somaram-se à reestruturação do aparelho produtor e a sucessivas crises internacionais (Ásia e Rússia). A inserção passiva do país no processo de globalização provocou o aumento do desemprego, a diminuição dos níveis de emprego formal e a migração de um grande número de assalariados registrados para o trabalho precário em empresas pequenas e, muitas vezes,

²²Segundo Hasenkamp, entre 2003 e 2004, diversas resoluções desse Conselho permitiram ao BNDES ampliar a destinação dos recursos sob sua gestão para financiar atividades não necessariamente voltadas ao desenvolvimento (como o financiamento de atividades de grandes conglomerados empresariais, o financiamento de agronegócio, a construção de grandes hotéis, etc.) (HASENKAMP, 2003).

sem registro, para o trabalho por conta própria e para o trabalho não remunerado. Esses fenômenos foram atribuídos não à fragilidade do país em relação ao sistema financeiro internacional, mas sim à inadequação das normas e instituições que regulavam a contratação, o uso e a remuneração da força de trabalho (as quais não estariam produzindo um comportamento apropriado por parte de trabalhadores/as e empresários) (BALTAR; KREIN, 2013). A legislação trabalhista e os encargos sociais eram apresentados como fatores que encareciam e engessavam a produção. Sob pretexto de estimular a criação de empregos, vários instrumentos de regulação das relações trabalhistas foram flexibilizados, permitindo aos empregadores, por exemplo, contratar trabalhadoras e trabalhadores por tempo determinado. O resultado desta conjuntura foi um aumento ainda mais intenso do desemprego aberto e uma queda do assalariamento formal (GUIMARÃES, 2009, BALTAR; KREIN; LEONE, 2009). O segundo efeito foi a mudança nas formas de inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro a partir da década de 90. A participação das mulheres na mão de obra industrial caiu acentuadamente e aumentou sua participação em atividades do setor terciário, acompanhando a tendência geral ao aumento numérico de trabalhadores neste setor. (BRUSCHINI, 2000). Estudos realizados em diversos ramos ressaltaram a migração feminina quase compulsória para o setor terciário, seja em atividades informais, no trabalho domiciliar ou em cooperativas de trabalho, seja no trabalho (formal ou informal) em empresas prestadoras de serviços (muitas destas inseridas nas cadeias produtivas que têm, em sua ponta superior as grandes empresas atuantes no país) (ARAÚJO, 2012; LEITE; RIZEK, 1998). Entre 1985 e 1995 a taxa de crescimento do emprego feminino computada pela PNAD foi de 3,68% ao ano contra uma taxa de 2,37% de crescimento do emprego total. A queda da oferta de emprego afetou mais os homens que as mulheres em função da forte queda do nível de emprego no setor industrial. Nesse cenário de flexibilização, as mulheres pareceram se beneficiar mais que os homens das novas oportunidades de emprego criadas. Entretanto, tais “chances” estavam imersas num quadro menos promissor, mais instável e menos protegido. É interessante notar que o crescimento da presença feminina na PEA fez com que aumentassem também as taxas de desemprego feminino. Se na década de 80 as curvas do desemprego feminino acompanhavam as curvas do desemprego masculino, variando entre

3 e 4% dos ativos para os dois sexos, nos anos 90 as duas curvas se distanciaram e o desemprego feminino começou a aumentar rapidamente. A PNAD registrou em 1995 uma taxa de desemprego urbano de 6% para os homens e 8,5% para as mulheres, o que mostra que a falta de emprego adquiriu maior magnitude para as trabalhadoras nos anos 90. Para Baltar e Krein (2013) os equívocos da defesa da flexibilização das leis trabalhistas tornaram-se claros a partir da segunda metade de 2000, quando a situação internacional tornou-se mais favorável às exportações: o aumento do PIB levou a um aumento do emprego formal e do poder de compra, além da diminuição do trabalho sem carteira, do trabalho por conta própria e do trabalho não remunerado. Essas mudanças ocorreram sem que fossem alteradas as normas reguladoras do mercado de trabalho. Nos anos 90 e início de 2000, o mau desempenho do mercado de trabalho e o quadro político vigente enviesaram, segundo os autores, a discussão sobre a regulação do trabalho. Já as crises do final de 1990 e de 2008 recolocaram a questão da necessidade de intervenção estatal para construir uma economia mais sólida e permitir uma melhor evolução do emprego e da renda do trabalho.

Montagner (2000) chama a atenção para uma alteração substancial do papel do trabalho feminino na família a partir das últimas décadas do século passado. A inserção ocupacional das mulheres casadas em postos de trabalho de baixa remuneração era observada no passado principalmente em períodos de recessão, quando o desemprego atingia os chefes da família. Esta inserção era emergencial e tendia a ser curta, de maneira geral. Passada a situação emergencial, a cōnjuge tendia a manter-se novamente fora do mercado de trabalho. Na segunda metade dos anos 90 esta situação torna-se cada vez mais rara. Primeiro porque os homens que sustentavam seus domicílios passaram, nos anos 80 e 90 por recorrentes situações de desemprego de longa duração, assim como os jovens de ambos os sexos, o que fez com que a inserção feminina no mercado de trabalho passasse a fazer parte das estratégias de sobrevivência da família. Agrega-se a esse elemento a necessidade de permanência mais longa dos jovens na escola até que adquirissem requisitos mínimos para buscar uma vaga no mercado de trabalho. Assim, desde os anos 80, a renda oriunda do trabalho feminino não é acessória ou complementar, e sim uma parte

fundamental do orçamento familiar. Os núcleos familiares dependem desta contribuição e tal fato induz a permanência da mulher no mercado de trabalho. Processou-se também uma mudança de valores juntamente com a entrada da mulher no mercado de trabalho. O trabalho extradoméstico e a profissão hoje fazem parte dos projetos de vida femininos (MONTAGNER, 2000; ARAÚJO; SCALON, 2005)

O crescimento do desemprego foi uma das consequências mais importantes do processo de reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho que atravessou a década de 90 e o início dos anos 2000, impactando fortemente sobre as trajetórias de vida dos/as trabalhadores/as. Pesquisando trabalhadores/as ocupados/as e desempregados/as em São Paulo no período entre 2000 e 2005, Guimarães (2009 a, 2009b) observou uma grande diversidade de trajetórias ocupacionais (isto é, percursos anteriores dos indivíduos no mercado de trabalho), sendo comum para quase todos os indivíduos entrevistados o intenso movimento, tanto entre períodos de desemprego e ocupação quanto entre atividade e inatividade. Entre as/os desempregados/as, as trajetórias ocupacionais mostravam uma intensidade de transições ocupacionais. O trânsito entre situações de emprego formal, emprego informal, desemprego, inatividade e trabalhos esporádicos era recorrente para 69% deles/as (principalmente para o contingente masculino), a ponto de não ser possível descrever seus percursos ocupacionais. Comparando seus resultados com dados da Pesquisa Emprego Desemprego (PED) referentes ao ano de 2001 - que apontavam que cerca de três quartos dos/as trabalhadores/as da Região Metropolitana de São Paulo mudavam de situação no mercado paulistano de trabalho a cada doze meses - a autora conclui que a intensidade de transições ocupacionais é a **norma** no percurso dos/as desempregados/as brasileiros/as, pois convivendo com um sistema de proteção ao desemprego pouco efetivo, os/as trabalhadores/as cujo tempo de desemprego se alonga são submetidos/as um alto nível de insegurança ocupacional, o que os/as leva a buscar uma forma de garantir seu sustento, seja via empregos sem registro, seja via trabalhos informais e esporádicos.

Entre as mulheres, sobretudo aquelas brancas e com baixa escolaridade, as trajetórias, com grande frequência, apresentavam um trânsito recorrente entre ocupação,

desemprego e inatividade, o que sinaliza, segundo essa autora, a forte ocorrência do desemprego oculto pelo desalento (isto é, a situação em que a pessoa desiste de procurar trabalho após inúmeras tentativas sem sucesso) nesse grupo. Comparando seus dados com informações coletadas numa enquete análoga realizada com os/as trabalhadores/as da região de Paris – Île de France, a autora chama atenção para a existência de trajetórias ocupacionais, na maioria dos casos, marcadas seja pela relação salarial típica, ou seja, os/as trabalhadores/as franceses transitavam frequentemente entre empregos sob contrato de duração indeterminada (CDI) e situações de desemprego aberto, inclusive de desemprego de longa duração. Para Guimarães, o prolongamento da situação de desemprego somente é possível onde há alto grau de institucionalização do desemprego através de sistemas de seguridade abrangentes. A autora ressalta que, tanto em Paris quanto em São Paulo, os homens constituem a maioria do grupo que realiza seus percursos em situações protegidas do mercado de trabalho. A divisão social do mercado de trabalho se faz presente através da seletividade (com base em sexo, idade, raça) do acesso a postos de trabalho com maior grau de estabilidade e amparo da legislação.

A partir de 2003, ocorreu uma retomada da atividade econômica mundial, permitindo ao país aumentar as exportações. O aumento da oferta de crédito ao consumidor permitiu, por sua vez, a expansão do mercado doméstico. Tudo isto teve como resultado a volta do crescimento econômico no Brasil, em condições de baixa inflação. Consequentemente houve um crescimento do nível de emprego – principalmente do emprego formal. O crescimento da formalização também está relacionado ao esforço combinado de um conjunto de órgãos públicos (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS, etc.) no sentido de coibir o trabalho precário e regulamentar as práticas de terceirização e subcontratação (BALTAR; KREIN; LEONE, 2009).

Analisando o período entre 2006 e 2008, Leite (2009) afirma que apesar da recuperação da economia apontar para o fortalecimento do trabalho formal, a difusão de processos de terceirização e a formação de cadeias produtivas trazem associadas consigo

tendências ao uso de formas de contratação informais²³ e ao aumento da precarização do trabalho. Estas tendências atingem o trabalho industrial, as atividades de comércio e serviços, além do setor público e são utilizadas muitas vezes pelos empregadores como forma de se eximirem das obrigações trabalhistas. A comparação de dados sobre o mercado de trabalho dos anos de 1998 e 2008 evidencia segundo Leite, uma melhoria em todos os indicadores: renda média do trabalho principal, salário-hora, formalização do trabalho e diminuição do grau de informalidade, aumento da contratação padrão e a diminuição da contratação flexibilizada.

Os dados da Pesquisa Mensal de Emprego – PME relativos ao período entre 2003 e 2009, divulgados pelo IBGE demonstram que a desocupação encontra-se em queda. Segundo o IBGE, a taxa média mensal de desocupação estimada para o conjunto das seis regiões metropolitanas²⁴, em 2009, foi de 8,1%, valor ligeiramente superior ao de 2008, mas inferior aos registrados nos anos anteriores (12,4%, 11,5%, 9,9%, 10,0%, 9,3%, respectivamente, em 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007). No ano de 2008, a crise econômica iniciada nos EUA teve como efeito a diminuição do crescimento econômico em vários países, inclusive no Brasil. Entretanto, os incentivos governamentais à produção industrial e à construção civil mantiveram a economia aquecida. Assim, houve um aumento ténue da taxa de desocupação entre 2008 e 2009, que não chegou a atingir as cifras observadas em 2003. Na região Metropolitana de São Paulo a taxa de desocupação média mensal em 2003 foi de 14,1. Esta taxa sofreu diminuições ano a ano, chegando ao patamar de 8,4 em 2008 e subindo novamente para 9,3% em 2009 (IBGE, 2009). A taxa média mensal de desocupação para as mulheres em 2009 não registrou variação representativa (9,9%) em relação a 2008 (10,0%). A população masculina, por sua vez, apresentou ligeiro aumento

²³Cabe esclarecer que a informalidade não se restringe mais a somente a atividades de baixa produtividade (tais como: o trabalho por conta própria, o emprego doméstico e o emprego sem carteira assinada em pequenas empresas). Uma “nova informalidade”, associada aos processos de reestruturação produtiva e de globalização, inclui os autônomos que trabalham para as empresas formais, as pessoas que desenvolvem novos produtos sob encomenda ou prestam serviços, trabalhadores/as *free-lancers*, cooperados, etc. Ou seja, incluem-se todos os trabalhadores fora do escopo da proteção das leis trabalhistas e que têm uma inserção precária no mercado de trabalho (Araújo, 2012)

²⁴São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Recife, Salvador, Belo Horizonte.

do indicador no período (de 6,1% para 6,5%), o que indica terem sido os homens os mais atingidos por cortes de pessoal, pois dois dos setores que mais concentram a força de trabalho masculina (construção e indústria) foram abalados pela crise de 2008. As taxas de desocupação feminina caíram 5,3 pontos percentuais (de 15,2% para 9,9%) entre 2003 e 2009, mas apesar dessa redução, as mulheres apresentavam uma taxa de desocupação (9,9%) 3,4 pontos percentuais superior à taxa de desocupação dos homens (6,5%) em 2009 (IBGE, 2009). Cabe lembrar, no entanto, que parte da queda da taxa de desocupação das mulheres pode ser atribuída à sua inserção em atividades informais (Araújo, 2012). Além da diminuição das taxas de desocupação, nesse período de seis anos (de 2003 para 2009), foi conferido um ganho expressivo no poder de compra do rendimento do trabalho da população ocupada no total das seis regiões pesquisadas, 14,3% (cerca de R\$ 168,43) (IBGE, 2009).

Assim, podemos constatar que o mercado de trabalho de fato tem dado mostras de maior estruturação nos últimos anos. Entretanto, o contexto de crescimento econômico traz consigo outro debate: o problema da deficiência de educação e qualificação da força de trabalho, apontado pelo empresariado como um dos “gargalos” da economia, isto é, um empecilho para o desenvolvimento do país. Para Baltar e Krein (2013) esse problema é mais profundo do que as alegações empresariais deixam transparecer. Ele resulta não apenas da política educacional do Estado brasileiro, mas principalmente das políticas de recursos humanos das empresas: sua excessiva liberdade de ação (uma vez que o sistema de regulação do trabalho lhes facultava demitir trabalhadores/as sem justificativa, bastando apenas indenizá-las/os) contribuiu para a desestruturação do mercado de trabalho. A rotatividade da mão de obra, permitida pela existência do FGTS, além de manter as remunerações em patamares baixos em relação à sofisticação alcançada pelo aparelho produtivo, impede que a maioria dos/as trabalhadores/as, o contingente que trabalha em postos com baixa exigência de qualificação possa se fixar nos postos de trabalho. Isso dificulta o aprendizado na prática e a adaptação do/a trabalhador/a às tarefas requeridas. Esse efeito perverso da desestruturação do mercado de trabalho se agrava ainda mais pelo fato de não mais existir o enorme contingente de força de trabalho de baixa escolaridade

que entrava precocemente no mercado de trabalho até os anos 80. Pelo contrário, o crescimento demográfico em queda faz diminuir a população jovem, que também vem adiando sua entrada no mercado de trabalho. Desse modo, o perfil da força de trabalho que se apresenta atualmente é adulto e menos maleável, o que torna urgente, segundo os autores, a revisão do tipo de política de RH vigente.

Na década de 2000 houve um grande o crescimento do emprego – principalmente do emprego formal. De acordo com Araújo e Lombardi (2013) em 2001, 58,7% do total dos ocupados trabalhavam no setor informal e 41,3% no formal. Em 2009, essa proporção se alterou, aproximando os percentuais: 51,7% da força de trabalho ocupada estavam no mercado de trabalho informal e 48,3% no formal. Apesar desse processo de estruturação do mercado de trabalho, a informalidade nas relações de trabalho ainda é alta, o que reitera os traços de seletividade presentes no mercado de trabalho brasileiro. Tal fato torna-se grave porque o trabalho assalariado regular é a via principal de acesso à cidadania e abrange apenas parte da população ativa. Isto significa que parte significativa dos/as trabalhadores/as encontra-se alijada de direitos básicos.

Vale acrescentar que ainda hoje o seguro desemprego recebe críticas em relação à tênue fiscalização da fraude e da burla²⁵. Neste sentido, o leque de soluções sugeridas mostra o peso ainda significativo da corrente de pensamento liberal no debate sobre o seguro desemprego. As propostas incluem limitação das condições de acesso ao benefício, a diminuição dos valores, ou ainda a realocação dos recursos para políticas assistenciais (ou seja, para as pessoas que realmente precisassem - enquanto os demais receberiam o FGTS). Uma demonstração da influencia dessas propostas sobre as decisões do Ministério do Trabalho pode ser observada nas recentes mudanças nas regras do seguro-desemprego, que visam dificultar o acesso ao benefício. Por meio de um decreto publicado em 10 de outubro de 2013, o governo determinou que, na segunda vez que o benefício for requerido em um período de dez anos, o/a beneficiário/a deverá comprovar que está buscando qualificação

²⁵A maioria delas refere-se a trabalhadores/as que, recebendo o seguro, trabalham paralelamente no mercado de trabalho informal.

profissional. Tal decreto modificou outro, de caráter semelhante, publicado em abril de 2011, que determinava que o seguro-desemprego só poderia ser pago, pela terceira vez em dez anos, se fosse comprovado que o requerente estivesse matriculado em curso de “formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação”, com carga horária mínima de 160 horas²⁶.

Quanto ao SINE, em 1993 iniciou-se sua reestruturação, sob a coordenação do Ministério do trabalho. A operação do sistema foi delegada aos governos estaduais. O grande problema do SINE é sua baixa credibilidade, devido ao hiato entre o perfil da mão de obra ofertada e o perfil demandado pelas empresas. Tal hiato resulta em ineficiência na captação de vagas. Nos anos 90 o Estado brasileiro também buscou investir em programas de qualificação para trabalhadores/as. Em 1995 foi criado o PLANFOR (Plano Nacional de Formação), direcionado não somente à pessoa recebedora do seguro desemprego, mas também para todas as pessoas em busca de qualificação, atuando através de parcerias com sindicatos, ONGs e entidades privadas. Hasenkamp (2003) menciona, entretanto, a influência das conjunturas nos rumos do PLANFOR ao longo do tempo. Por exemplo, em 1996, porém, num contexto de crescimento do desemprego, o PLANFOR terminou por privilegiar o treinamento de pessoas que teriam maiores chances de se reinserir no mercado de trabalho, em detrimento dos/as trabalhadores/as mais vulneráveis.

1.5. Os problemas da mensuração do desemprego no Brasil.

Conforme discutimos acima, o conceito de desemprego varia segundo o contexto em que é formulado. Uma mesma situação social – a perda do emprego/ocupação remunerada – visualizável em diferentes países, será definida diferentemente por cada um, de acordo com as regras específicas de regulação das relações de trabalho. Uma primeira observação a ser feita é sobre a noção de emprego. No mercado de trabalho brasileiro as duas figuras polares do mundo do trabalho - o desempregado e o assalariado regular - correspondem a apenas parte do conjunto da população trabalhadora (GUIMARÃES,

²⁶Fonte: <http://oglobo.globo.com/economia/governo-dificulta-regras-para-concessao-do-seguro-desemprego-10334464> (notícia publicada originalmente em 10/10/2013)

2009a). Grande parte da população economicamente ativa trabalha no setor informal. A maioria deste contingente trabalha para um empregador e, mesmo sem registro em carteira, tem uma jornada de trabalho regular, devendo ser incluída na categoria dos empregados (IBGE, 2007, SEADE/DIEESE, 2012). Outra parte dos/as informais trabalha por conta própria (sem registrar-se) e sem uma jornada de trabalho contínua. E, entre estes/as, há ainda aqueles e aquelas que desenvolvem atividades esporádicas (bicos) e não é considerada empregada.

Outra questão importante no Brasil é a dificuldade, por parte dos organismos que desenvolvem pesquisas sobre o mercado de trabalho, em definir quem são os desempregados num mercado de trabalho em que a relação salarial formalizada não constitui a regra. No Brasil existem duas grandes pesquisas domiciliares - realizadas por amostragem – que fornecem os dados sobre o mercado trabalho. A primeira delas é a PME (Pesquisa Mensal de Emprego) aplicada pelo IBGE em seis Regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre). A segunda grande pesquisa brasileira sobre o mercado de trabalho é a Pesquisa Emprego/Desemprego - PED (realizada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e Distrito Federal pelo DIEESE, em parceria com fundações públicas, sindicatos e órgãos governamentais locais). Especificamente em São Paulo, como já mencionamos em nota anterior, o DIEESE a realiza em convênio com a Fundação SEADE. Nas duas pesquisas, a diferença entre as metodologias utilizadas implica em formas distintas de interpretar as situações de ocupação e de desemprego. Para os dois institutos, a População Economicamente Ativa (PEA) compreende a parcela da População em Idade Ativa (entre 10 e 65 anos) classificada como ocupada (trabalhando) ou desocupada (à procura de emprego) no momento da entrevista. A PME considera desocupadas as pessoas em idade ativa que não tenham exercido nenhuma atividade e que tenham procurado trabalho²⁷ por um período de referência de 30 dias (IBGE, 2007, p.19). Já as pessoas ocupadas são definidas como “*pessoas que exerceram trabalho, remunerado*

²⁷ O IBGE define trabalho como “ocupação econômica remunerada em dinheiro, produtos ou outras formas não monetárias e a ocupação econômica não remunerada” (IBGE, 2007, p. 19).

ou sem remuneração, durante pelo menos uma hora completa na semana de referência, ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana". (IBGE, 2007, p. 20). Trata-se de uma definição ampla, que inclui vários tipos de situações de ocupação, desde aquelas com jornada de trabalho regular, até os/as trabalhadores/as que realizam suas atividades em condições extremamente irregulares e de maneira eventual. Já o subgrupo (dentro do contingente ocupado) nomeado pelo IBGE como "pessoas subocupadas por insuficiência de horas", é definido da seguinte maneira:

*"as pessoas que trabalharam efetivamente **menos de 40 horas** na semana de referência, no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos, gostariam de trabalhar mais horas que as efetivamente trabalhadas na semana de referência e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência"*²⁸.

Esta definição de subocupação, por ser também muito abrangente, também dificulta a caracterização das situações em que o trabalho é realizado de forma intermitente e casual ("bicos"). O IBGE inclui, assim, um contingente de indivíduos que trabalham de forma irregular dentro do total de ocupados, mascarando situações em que a perda do emprego e a fragilidade dos sistemas que amparam o/a trabalhador/a desempregado/a impelem-no/na a buscar um trabalho que, mesmo esporádico, lhe assegure a sobrevivência. É preciso ressaltar que grande parte dos/as trabalhadores/as (mesmo alguns/umas dos/as que desenvolvem ocupações não remuneradas), realiza suas atividades de modo relativamente estável, não podendo ser tratada da mesma maneira que o indivíduo que trabalha ocasionalmente.

O SEADE e o DIEESE não trabalham com a categoria desocupação e sim com a categoria desemprego, desmembrada em desemprego aberto (situação em que o/a trabalhador/a não trabalha e procura emprego, equivalente à categoria desocupação do IBGE), desemprego oculto por trabalho precário e desemprego oculto pelo desalento. Na segunda categoria incluem-se somente os /as trabalhadores/as eventuais em busca de emprego, pois a PED exclui do contingente ocupado aqueles/as que trabalham de forma

²⁸IBGE, 2007, p.24.

excepcional. Deste modo, eles/as são contabilizados como desempregados/as, na modalidade desemprego oculto pelo trabalho precário (SEADE/DIEESE, 2012, p. 23).

Outra questão importante diz respeito ao desalento (situação em que o/a trabalhador/a desiste, após várias tentativas frustradas, de procurar trabalho). O IBGE, em 2001 introduziu duas categorias na PME: as “pessoas marginalmente ligadas à PEA” e as pessoas em situação de desalento. As “pessoas marginalmente ligadas à PEA” são pessoas **não economicamente ativas** que, apesar de não estarem à procura de emprego na semana de referência, desejam trabalhar e procuraram emprego nos últimos 365 dias. (IBGE, 2007, p. 21). As pessoas em situação de desalento estão incluídas nesse grupo. O problema que se apresenta aqui é que, apesar de reconhecer o direito dessas pessoas ao trabalho e sua disposição para trabalhar, o IBGE não as inclui no grupo dos/as desocupados/as, mas dos inativos/as.

A PED considera as pessoas desalentadas parte do contingente de desempregados/as (na categoria “desemprego oculto pelo desalento”) (SEADE/DIEESE, 2012, p. 23). Deste modo, procura separar do conjunto de ocupados/as aqueles e aquelas que, privados de ocupação, não conseguem se reinserir ou se inserem eventualmente no mercado de trabalho, em condições de extrema instabilidade.

Cabe esclarecer que, quando criticamos a metodologia do IBGE, isto não significa que os dados da PME devam ser descartados (e que não reconhecemos o esforço desenvolvido desde os anos 70 pelo Instituto no sentido de melhor apreender a realidade do mercado de trabalho brasileiro). Apenas queremos dizer que é preciso cautela no momento de analisar os dados relativos às taxas de ocupação e desocupação, levando em conta a inclusão, pelo instituto, dos/as desalentados/as entre os/as inativos/as e dos/as trabalhadores/as eventuais, entre os/as ocupados/as. Assim, quando olhamos para as taxas de ocupação divulgadas pelo IBGE, temos que estar atentos para o fato delas representarem, fundamentalmente, o desemprego aberto.

O mercado de trabalho brasileiro tem características particulares, ligadas à forma como se constituiu historicamente. É pouco estruturado, marcado pela informalidade e constituído por uma grande massa de trabalhadores/as sem acesso à seguridade social.

Neste mercado, que tem dado mostras de estar em processo de estruturação, a experiência – masculina e feminina – do desemprego no Brasil apresenta-se como uma pluralidade de trajetórias, na qual as identidades das pessoas que perderam suas ocupações não podem ser determinadas *a priori*, como veremos a seguir.

1.6. Desemprego como experiência subjetiva.

Em sua face subjetiva, representada pela experiência concreta e cotidiana dos/as que foram privados de uma ocupação remunerada e têm de lutar por sua sobrevivência, o desemprego mostra diferenças acentuadas, revelando a diversidade das trajetórias laborais que constrói uma variedade de significados para o trabalho e para sua perda. Tal diversidade manifesta-se não apenas entre mulheres e homens, mas também entre as mulheres e entre os homens. O estudo de Silva (2009) ajuda a iluminar a complexidade da experiência subjetiva da perda do emprego. Segundo esta autora o significado do desemprego para o indivíduo depende do sentido que o trabalho adquiriu ao longo de sua vida. Este sentido pode ser apreendido quando atentamos para as trajetórias profissionais dos/as desempregados/as, presentes em suas narrativas de vida. Assim, o significado e a vivência do desemprego mostram-se diferentes para os diversos grupos de entrevistados. Para o homem ou para a mulher responsável pelo sustento da família, o desemprego era vivido com maior nível de angústia com relação ao futuro. Para o homem ou para a mulher em cuja trajetória o trabalho fora vivenciado como labor (trabalho para assegurar meramente a sobrevivência ou adquirir bens de consumo), a falta de emprego representava apenas o agravamento da própria situação de penúria durante o trânsito entre ocupações precárias e mal remuneradas. Para o/a jovem socializado/a dentro da lógica do trabalho flexível e que se via como responsável pela própria qualificação, o desemprego era vivido muitas vezes com otimismo; com esperança de obter logo uma nova ocupação. Para a pessoa que viu erodir sua qualificação e foi descartado/a, o desemprego assinalava uma profunda sensação de fracasso pessoal. Já os indivíduos que militavam politicamente em associações de desempregados enxergavam o desemprego (o próprio e o dos outros) como fruto de fatores externos (ambiçã dos empresários, ações dos governantes, conjuntura econômica mundial), não culpando a si mesmos pela perda do emprego.

Além de nuançada pelos marcos regulatórios e pela estrutura do mercado de trabalho, a experiência subjetiva da perda da ocupação é uma experiência de gênero (SEGNINI, 2003; SILVA, 2009; JARDIM, 2009a). As mulheres e os homens apreendem o desemprego e se definem de maneiras diferentes. A pesquisa de Liliana Segnini (2003) com desempregadas na Grande São Paulo constatou que as mulheres vivenciam o desemprego “com muito trabalho”. Ou seja, por arcarem com o peso do – socialmente invisibilizado – trabalho doméstico (cuidado da casa, filhos e netos), quando desempregadas, a busca de uma nova ocupação e a realização de trabalhos intermitentes (manicure, faxineira diarista, artesã, lavadeira, etc.) ocorria em paralelo com a intensificação das tarefas do domicílio. O estudo de Jardim (2009) apresenta uma conclusão análoga. Para as mulheres entrevistadas por esta autora, “cuidar da família” era uma maneira de não se entregar ao desespero e evitar a condenação pelos que as rodeavam.

As entrevistas realizadas por Segnini e Jardim com desempregados/as em desalento (aqueles/as que haviam desistido de procurar trabalho) constataram que, para as mulheres deste grupo, o abandono do trabalho “para cuidar dos filhos” ou “para cuidar da casa” aparecia em suas falas como fruto de uma escolha pessoal. Segnini (2003) e Jardim (2009) ressaltam que, na verdade tratava-se de um discurso que encobria a dura realidade das enormes dificuldades de reinserção ocupacional (que levavam à desistência de procurar uma ocupação formal). Nas falas, sobretudo das mulheres casadas, transparece a visão do trabalho assalariado feminino como complementar ao do homem chefe de família (o homem-provedor). O desemprego acabava, portanto, reforçando os papéis feminino e masculino tradicionais, pois ao perderem seus empregos, a cobrança para que essas mulheres voltassem ao mercado de trabalho era menor do que aquela a que seriam submetidos os homens na mesma situação. Cabe pontuar que a realidade do desemprego de homens e mulheres apresenta outros contornos mais complexos, detectados pelos estudos de Jardim (2009) De acordo com esta autora, embora as condições de trabalho para as mulheres fossem difíceis, as trabalhadoras desejavam voltar ao mercado de trabalho, pois o trabalho extradoméstico era uma dimensão importante de suas vidas. Apesar de não serem condenadas pelos familiares, amigos e vizinhos por não conseguirem voltar ao mercado de

trabalho, o desemprego era um fator de desconforto e, muitas vezes a afirmação do não retorno ao mercado de trabalho como opção constituía uma forma de minimizar a frustração e a depressão.

Enfocar o mercado de trabalho e o desemprego atentando para as relações sociais de sexo/gênero implica necessariamente no desenvolvimento de olhar multifocal, de modo a levar em conta uma ampla gama de processos, institucionalidades e, sobretudo, relações de dominação em que se mesclam a dominação capitalista e as relações sociais de sexo/gênero.

Ao longo deste texto, observamos que o desemprego varia segundo o contexto sócio-institucional, o qual compreende o tipo de mercado de trabalho, o reconhecimento institucional da privação do trabalho, os instrumentos para sua mensuração, os mecanismos institucionais de proteção social e o próprio autorreconhecimento - daqueles/as que se encontram fora do mercado de trabalho formal - como desempregados/as. No Brasil, mesmo em condições de retomada do crescimento econômico, o contingente de pessoas privadas de uma ocupação representa uma fatia importante do mercado de trabalho. Neste mercado de trabalho marcado pela precariedade (que o caracterizou desde o início de sua formação), as chances de acesso aos empregos estáveis e que garantam o acesso a direitos mostram-se diferenciadas para mulheres e para homens (assim como para negros/as e para brancos/as, para trabalhadores/as jovens para trabalhadores/as mais velhos/as, para os/as mais e para os/as menos escolarizados, etc.). As dificuldades de reinserção para certos grupos de trabalhadores/as (aqueles e aquelas com menor escolaridade, baixa qualificação ou idade mais avançada) podem levar a situações de desalento. Além disso, nesse mercado de trabalho os/as trabalhadores/as convivem com um sistema de proteção ao desemprego pouco efetivo, sendo bastante comum que desempregados/as continuem trabalhando na economia informal, enquanto buscam uma nova ocupação regular. Como resultado, o conjunto das experiências subjetivas do desemprego mostra-se multifacetado e a perda do emprego, seu significado e os sentimentos dela decorrentes (vergonha, frustração, desespero, etc.) adquirem variadas nuances, relacionadas com o papel que o trabalho remunerado adquire na trajetória de cada pessoa e com a formação das suas percepções de

gênero. Por exemplo, para um homem casado de quarenta anos, socializado numa família monogâmica de tipo tradicional e ensinado desde pequeno que cabe ao homem sustentar a casa, assim como para uma mulher chefe de família, a perda do emprego trará consigo uma enorme carga de pressões sociais e desespero. Este exemplo nos mostra o grau de complexidade do fenômeno do desemprego e nos coloca como desafio a necessidade de refletir os vários aspectos que o envolvem.

No próximo capítulo, discutiremos, através de dados do IBGE e da RAIS, o movimento da força de trabalho no Brasil. Analisaremos também as características da população empregada e a mobilidade ocupacional dos/as trabalhadores/as na indústria de transformação e no setor metalúrgico no Estado de São Paulo e na cidade de Campinas. Essas análises fornecem importantes subsídios para a discussão posterior das percepções subjetivas dos/as metalúrgicos e metalúrgicas sobre a perda do emprego, que será o foco dos capítulos 3 e 4.

Capítulo II – A economia e o setor metalúrgico: análise do emprego e do desemprego através de dados quantitativos.

2.1. Força de trabalho e desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras.

O trânsito de trabalhadores/as entre as situações de emprego e desemprego está profundamente ligado aos ciclos econômicos nacionais e internacionais, mas também tem estreita relação com as políticas públicas de estímulo à produção e ao consumo. Cabe lembrar o que foi discutido em momentos anteriores desse estudo, ou seja, que o país passou por um período de recessão na década de 90 e, na década seguinte, a economia voltou a crescer, juntamente com o nível de emprego. Nos anos 90 configurou-se uma inserção passiva no processo de globalização. Para reduzir a inflação adotou-se uma política ampla de abertura comercial. A ilimitada importação de produtos manufaturados ajudou a baixar a inflação, mas prejudicou o sistema nacional de produção de bens. Além disso, o país ficou muito exposto à instabilidade do sistema financeiro internacional, sendo duramente atingido pelas crises do México (1995) e da Rússia (1998). Para evitar a fuga de capitais, o governo aumentou a taxa de juros, o que fez crescer a dívida pública e imobilizou a capacidade do Estado brasileiro para coordenar a realização dos investimentos públicos e privados e para viabilizar o crescimento da economia. O PIB cresceu lentamente e a produção industrial foi especialmente prejudicada. (BELLUZZO, 2013; BALTAR; KREIN, 2013)

Cabe destacar que, mesmo nessa época, houve políticas estatais de incentivo à produção industrial – voltadas principalmente para o setor automotivo - com vistas a reverter o quadro econômico recessivo. Entre 1991 e 2001 as indústrias de automóveis obtiveram do BNDES financiamentos de US\$ 2,1 bilhões, e as empresas de autopeças, US\$ 1,5 bilhão - com o objetivo de estimular o aumento da capacidade produtiva, os investimentos em modernização, a nacionalização de componentes e a aquisição de máquinas e equipamentos no país (SANTOS; BURITY, 2002).

A partir de 2003 A situação internacional ficou mais favorável às exportações (sobretudo de produtos agrícolas e minerais). O crescimento do PIB levou a um aumento do emprego formal, diminuindo a participação dos/as empregados/as sem registro e dos/as

trabalhadores/as por conta própria no total das pessoas economicamente ativas. Em um ambiente político mais favorável aos trabalhadores, os efeitos positivos do desempenho da economia sobre o emprego e a renda do trabalho foram ampliados pela valorização do salário mínimo. A queda da inflação e a expansão do crédito ao consumidor possibilitaram a ampliação do consumo, fundamental para o bom desempenho da economia brasileira e a melhora dos indicadores do mercado de trabalho desde 2004 (BALTAR; KREIN, 2013).

No entanto como destacam vários autores (LEITE, 2009, BALTAR; KREIN; LEONE, 2009; COELHO, 2012; BALTAR, KREIN, 2013; CASTRO, 2013), esse quadro positivo do mercado de trabalho coexiste com a proliferação de novas formas de contratação caracterizadas pela precariedade dos vínculos estabelecidos (e nas quais a relação de emprego fica disfarçada), como, por exemplo, o uso de estagiários substituindo profissionais, as cooperativas de trabalho fraudulentas e a contratação de empregados como autônomos ou como pessoas jurídicas (esta última bastante freqüente em setores que utilizam mão de obra de alta qualificação, tais como a área de Tecnologia da Informação). Também se generalizaram diferentes tipos de contratos com vínculos empregatícios temporários - por obra certa, por safra, ou por prazo determinado. A ampliação da freqüência desses tipos de contratos tem intensificado a flexibilidade quantitativa dos/as trabalhadores/as. Além disso, observa-se a continuidade de altas taxas de rotatividade dos contratados por tempo indeterminado. A rotatividade é agravada pela inexistência ou pela inoperância de mecanismos contra a dispensa imotivada e pela debilidade da organização dos trabalhadores no local de trabalho (BALTAR, KREIN, 2013).

Para Baltar e Krein (2013) a referida melhora nos indicadores do mercado de trabalho no Brasil não foi interrompida pela crise mundial de 2008. Com reservas internacionais e com pouca dívida indexada ao dólar, ao desvalorizar a moeda, o governo brasileiro melhorou as contas públicas, aumentando o valor de suas reservas. Dispondo de recursos, o governo pode agir para amortecer o impacto da crise: reduziu temporariamente impostos indiretos sobre produtos, manteve a programação dos investimentos públicos, continuou aumentando o salário mínimo e fortaleceu os bancos públicos para que pudessem financiar o crédito ao consumidor (para a compra de imóveis, por exemplo) e os

investimentos produtivos diretos. Coelho (2012) afirma que os incentivos – concedidos em forma de crédito do Imposto sobre Produtos Industrializados - destinados a grandes empresas que fizessem investimentos no país (sobretudo para o setor automotivo) fomentaram o crescimento a partir de 2005, o qual foi intensificado a partir 2007-2008. Assim, o PIB caiu somente 0,3% em 2009 e aumentou 7,5% em 2010. Entretanto, segundo Baltar e Krein (2013) a intensidade da recuperação fez o governo atuar no sentido de conter a atividade da economia em 2011 para evitar um processo inflacionário. Isso prejudicou a continuação dos investimentos públicos e a sustentação do crescimento do consumo. Diante desse quadro e, dada a incerteza da situação internacional, o investimento privado (que tinha se recuperado fortemente em 2010) perdeu força e o crescimento do PIB foi de somente 2,7% em 2011. O governo, então, procurou reanimar a economia concedendo incentivos fiscais para produtos como carros e eletrodomésticos, mas o crescimento do PIB foi somente 0.9% em 2012. Os estímulos determinados pelo governo contiveram a desaceleração do consumo, mas não impediram a queda do investimento que, em 2012, foi menor do que 2011.

No presente capítulo apresentamos alguns apontamentos referentes às características e às movimentações da força de trabalho brasileira e, principalmente, do conjunto de trabalhadores/as do setor metalúrgico e da região de Campinas. Utilizamos para isso, dados de pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – a Pesquisa Mensal de Emprego (PME)²⁹ e informações obtidas a partir do banco de dados da Relação de Informações Sociais (RAIS) (um conjunto de dados sobre os/as trabalhadores/as obtido junto às empresas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Trabalhamos com uma série histórica que se inicia em 2002 (início do governo Lula e também de um ciclo de crescimento econômico no país) e termina dez anos depois, em 2012.

²⁹A PME somente é aplicada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, logo, não há dados para a Região metropolitana de Campinas.

O primeiro tópico apresenta dados gerais sobre o emprego e o desemprego no Brasil e visa dar aos leitores uma ideia dos efeitos do crescimento econômico sobre o emprego.

O segundo tópico mostra informações relativas à força de trabalho na indústria e no setor metalúrgico no estado de São Paulo.

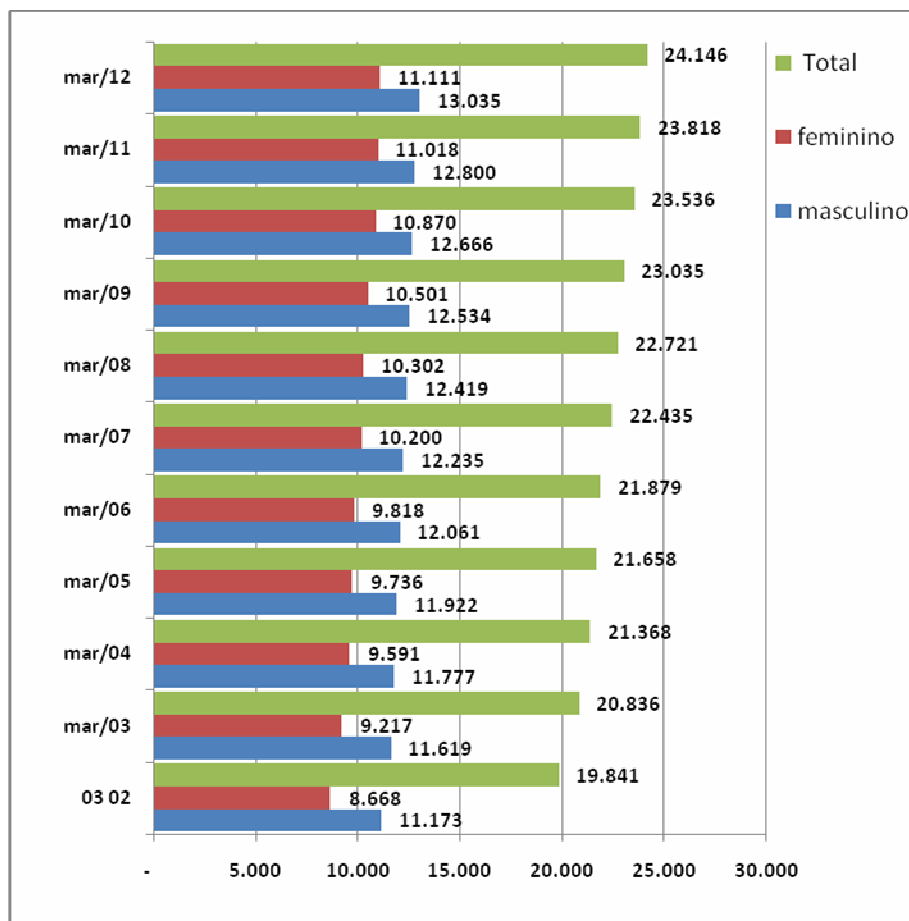
O último item apresenta a história da instalação do setor metalúrgico na região de Campinas e discute os dados relativos ao emprego e ao desemprego no setor e em seus subsetores (indústria metalúrgica, indústria mecânica, indústria de material elétrico e indústria de material de transporte).

A influência do cenário de recuperação econômica a partir dos anos 2000 pode ser notada quando observamos a evolução do número de pessoas empregadas. Nos dados da PME para as regiões metropolitanas brasileiras é possível notar um aumento do número de pessoas economicamente ativas (maiores de 10 anos; trabalhando ou à procura de trabalho), resultado não apenas do crescimento populacional, mas também da maior participação feminina no mercado de trabalho: em março de 2002 havia 8.668.000 de mulheres economicamente ativas, quantidade que subiu para 11.111.000 em 2012³⁰. Deste modo, a proporção de mulheres entre as pessoas economicamente ativas aumentou de 43,69% para 46,02%³¹.

³⁰ Vale a ressalva de que se trata de um conjunto de estimativas que se referem aos dados coletados nas regiões metropolitanas, isto é, em meio urbano, logo não podem ser estendidos para a população brasileira como um todo.

³¹ Consultar tabela 3 no Anexo II.

Gráfico 1 - Brasil: Pessoas economicamente ativas no conjunto das regiões metropolitanas (em 1000 pessoas), por gênero (março de 2002 a março de 2012).

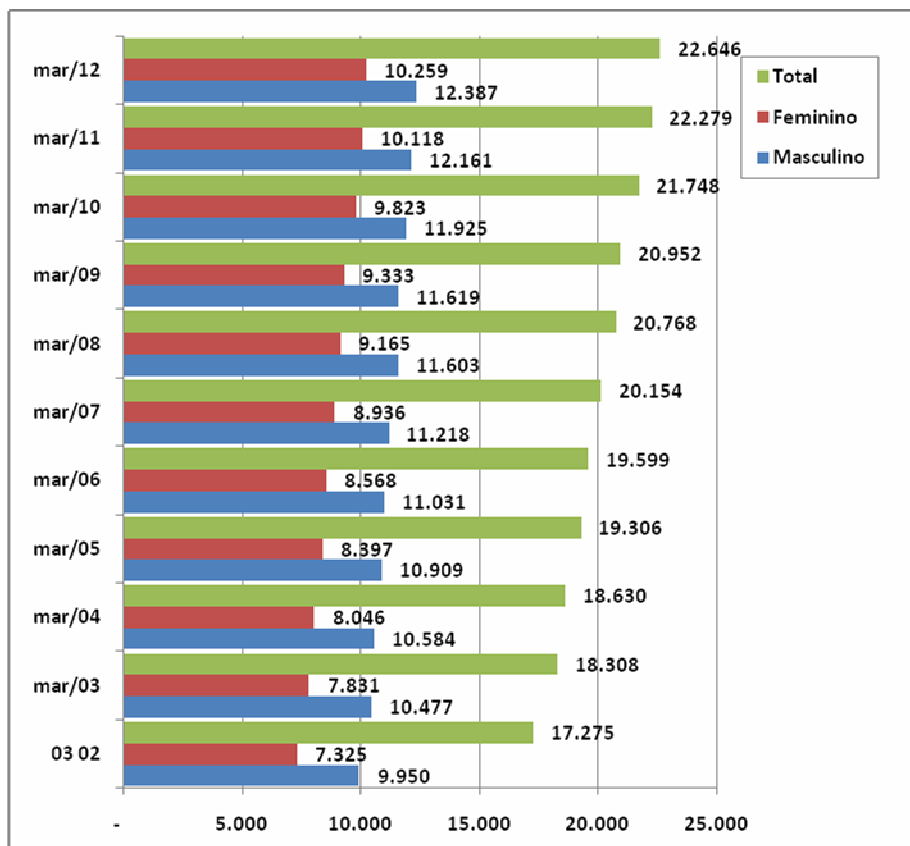


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Os dados obtidos pela PME, embora digam respeito à população urbana, constituem referências para que possamos pensar a ocupação e o desemprego. Segundo o IBGE, nas regiões metropolitanas brasileiras o conjunto de pessoas economicamente ativas mensurado pela Pesquisa Mensal de Emprego passou de 19.841 milhões (11.173 milhões de homens e 8.66 milhões de mulheres) para 22.646 milhões (12.387 milhões de homens e 10.259 milhões de mulheres). Esse crescimento alterou a proporção de mulheres no total

das pessoas economicamente ativas ocupadas, que passou de 42,4% para 45,3%, enquanto o percentual de homens ocupados caiu de 57,6% para 54,7%³².

Gráfico 2 - Brasil: Pessoas economicamente ativas ocupadas (em 1000 pessoas) no total das Regiões metropolitanas, por gênero. (março de 2002 a março de 2012)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho está relacionado com o ingresso de um grande contingente feminino desde os anos 60, impulsionado pelo crescimento econômico e pela urbanização, os quais abriram oportunidades de trabalho no comércio, no setor de serviços, no setor público (com o aumento da demanda por serviços públicos ligados à saúde, à educação e à administração) e na indústria (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996; BRUSCHINI, 2000). Se até os anos 60 a

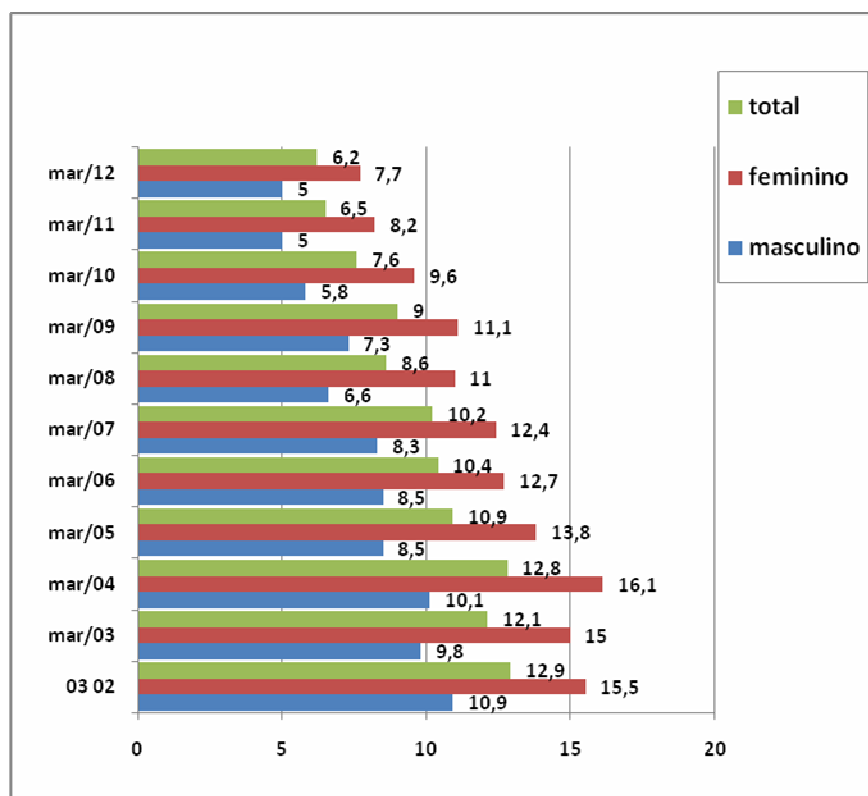
³² Consultar tabela 4 no Anexo II.

inserção feminina se restringia a alguns guetos de trabalho (como a montagem e o controle de qualidade na indústria, os serviços burocráticos ou atividades ligadas ao ensino e enfermagem), nas décadas seguintes as mulheres passaram a estar presentes em quase todos os tipos de atividade, destacando-se a ampliação de sua presença em vários setores da indústria (químico, metalúrgico, etc.). Além, disso, o aumento da escolaridade feminina contribuiu para que, a partir dos anos 80, as mulheres intensificassem sua entrada em carreiras de nível superior, antes pouco acessíveis a elas, como, por exemplo, a advocacia, a pesquisa científica, as finanças e a engenharia (BRUSCHINI, 2000). Tal crescimento configura um processo de feminização do mercado de trabalho, ou seja, um aumento da participação proporcional das mulheres na PEA (BRUSCHINI, 2000; LAVINAS, 2000; MONTAGNER, 2000; WAJNMAN, S., RIOS-NETO, 2000; ABRAMO, 2007) o que, por sua vez tem provocado a recriação de mecanismos que reiteram a divisão sexual do trabalho no interior das empresas (SOUZA-LOBO, 1991; HIRATA, 1998; 2003; 2009). A inserção feminina crescente no trabalho extradoméstico tem aberto também o precedente para o questionamento da divisão sexual do trabalho no espaço doméstico - ainda que na prática cotidiana, as mulheres continuem as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo, que conta com pouca participação masculina (ARAÚJO; SCALON, 2005).

A Pesquisa Mensal de emprego do IBGE também detectou um declínio das taxas de desocupação³³ (ou desemprego aberto) das pessoas economicamente ativas nas regiões metropolitanas. Segundo o IBGE o percentual de pessoas sem trabalho e em busca de trabalho caiu de 12,9% em março de 2002, para 6,2 % em março de 2012. A taxa de desocupação feminina, por sua vez, declinou de 15,5% para 7,7% no período, e a masculina, de 10,9% para 5%.

³³ A taxa de desocupação (ou desemprego aberto) é a relação entre a população desocupada (pessoas que não trabalharam na semana de referência da pesquisa, mas que estavam em busca de trabalho) e o conjunto das pessoas economicamente ativas.

Gráfico 3 - Brasil: Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por gênero e em porcentagem, no conjunto das regiões metropolitanas brasileiras (março/2002-março/2012).



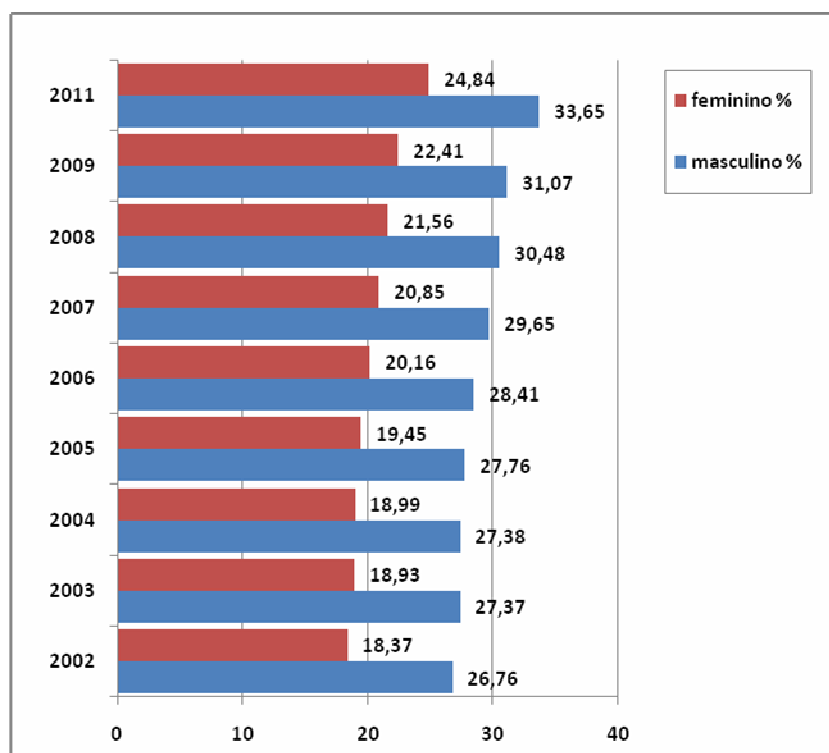
Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013)

Cabe notar que as taxas de desemprego femininas são maiores do que as masculinas. Alguns estudos (LAVINAS, 2000; LEITE, 2009) ressaltam que isso ocorre apesar do maior nível de escolaridade das mulheres economicamente ativas. Além disso, como destaca Leite (2009), o tempo de procura de trabalho das mulheres economicamente ativas desempregadas é maior do que o dos homens na mesma situação, o que indica a existência de uma divisão sexual do mercado de trabalho - para usar um termo de Maruani e Nicole (1986) - que implicam em maiores dificuldades de obtenção de emprego para grande parte da força de trabalho feminina.

Um indicador positivo sobre os efeitos do crescimento econômico sobre o mercado de trabalho é a contribuição previdenciária. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios do IBGE, tanto no Brasil e quanto na região metropolitana

de São Paulo, o percentual de trabalhadores/as que contribuem para a previdência vem aumentando, indicando um aumento do nível de formalização das relações de trabalho e do trabalho autônomo. Em 2002, 26,76% dos homens brasileiros contribuía para a previdência social, percentual que se elevou para 33,65% em 2011. Entre as mulheres brasileiras, 18,37% contribuía para a previdência em 2002 e em 2011 essa porcentagem aumentou para 24,84%.

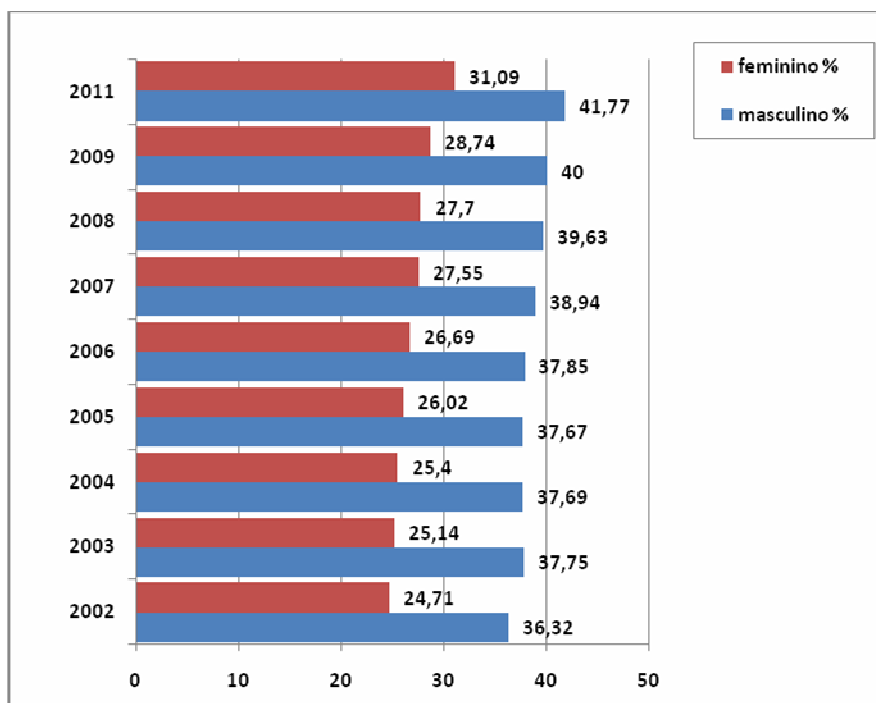
Gráfico 4 - Brasil: Pessoas contribuintes de instituto de previdência no trabalho principal na população de 10 anos ou mais de idade ocupada em porcentagem, por gênero (2002-2011).



Fonte: elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE (período 2001-2011).

Cabe observar, no entanto, que apesar da crescente formalização do trabalho, esse fenômeno coexiste com altos índices de informalidade, que são maiores para a parcela feminina da força de trabalho. Em 2009, a informalidade atingia 51,3% dos homens ocupados e 52,1% das mulheres ocupadas (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013). O trabalho doméstico sem registro é um dos fatores que contribuem para elevar o percentual de trabalhadoras informais (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013; LEITE, 2009).

Gráfico 5 - Estado de São Paulo: Pessoas contribuintes de instituto de previdência no trabalho principal na população de 10 anos ou mais de idade ocupada em porcentagem, por gênero (2002-2011).



Fonte: elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE (período 2001-2011).

A comparação entre os gráficos acima permite observar as diferenças regionais no tocante ao número de contribuintes (informação indicativa do grau de formalização do trabalho). É possível notar que o número de contribuintes à previdência social é maior em São Paulo do que no conjunto dos diferentes estados da Federação, fenômeno para o qual Araújo e Lombardi (2013) também chamam atenção.

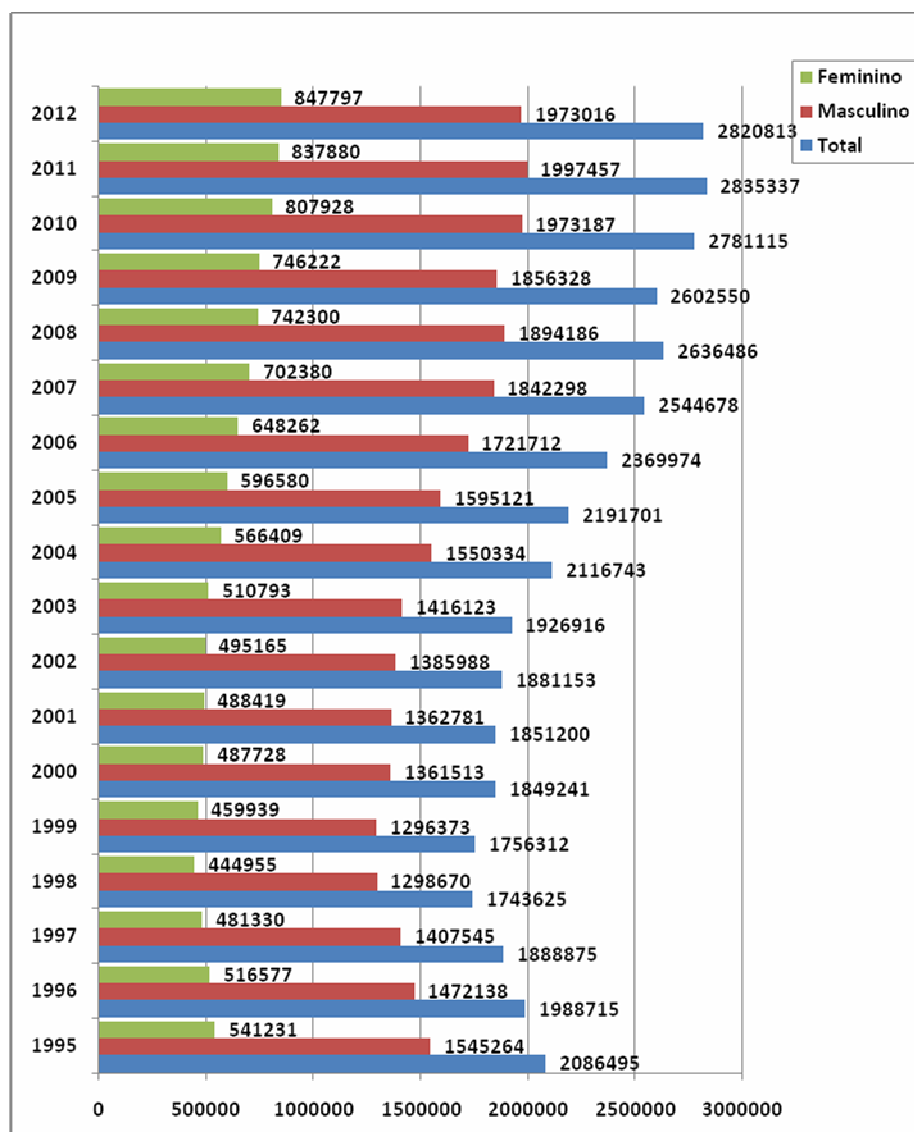
Esse quadro de crescimento da economia nacional, do nível de emprego e da formalização do trabalho teve repercussões importantes sobre a indústria de transformação e sobre o setor metalúrgico em São Paulo. Procuraremos no próximo tópico avaliar esses impactos, utilizando informações do banco de dados da RAIS.

2.2. A indústria de transformação e o setor metalúrgico em São Paulo: características da população empregada.

Conforme discutido anteriormente, na década de 90 a combinação da recessão econômica com o processo de reestruturação nas empresas resultou no aumento do desemprego (tanto o desemprego conjuntural, oriundo da recessão econômica, quanto o desemprego estrutural - isto é, a supressão definitiva de postos de trabalho devido a transformações no sistema de produção) e na diminuição do emprego formal (Souza, 2010). Já na década seguinte, como efeito da recuperação do mercado internacional e das políticas governamentais de estímulo ao consumo e à produção, houve uma diminuição do desemprego e um crescimento do emprego formal (Baltar; Krein, 2013).

Para que tenhamos uma dimensão do crescimento do número de pessoas empregadas na indústria de transformação, é necessário observar o comportamento do emprego durante uma série histórica longa. Assim, no gráfico abaixo, é possível visualizar a variação do contingente empregado na indústria de transformação no estado de São Paulo, a partir de informações do banco de dados da RAIS. Na série iniciada em 1995 é possível perceber uma diminuição do número de trabalhadores/as industriais entre 1995 e 1998: em 1995 havia 2.086.495 trabalhadores/as (541.231 mulheres e 1.545.206 homens) na indústria, número que se reduziu para 1.743.625 (444.955 mulheres e 1.298.670 homens) em 1998. A partir daquele ano, o número de trabalhadores/as começou a subir novamente e, em 2002 chegou a 1.881.153 trabalhadores/as (495.165 mulheres e 1.385.988 homens). O crescimento continuou até 2012, quando o número de trabalhadores/as chegou a 2.820.813 (847.797 mulheres e 1.973016 homens).

Gráfico 6 - Estado de São Paulo: Pessoas empregadas na Indústria de Transformação³⁴ (em números absolutos), por gênero (1995-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

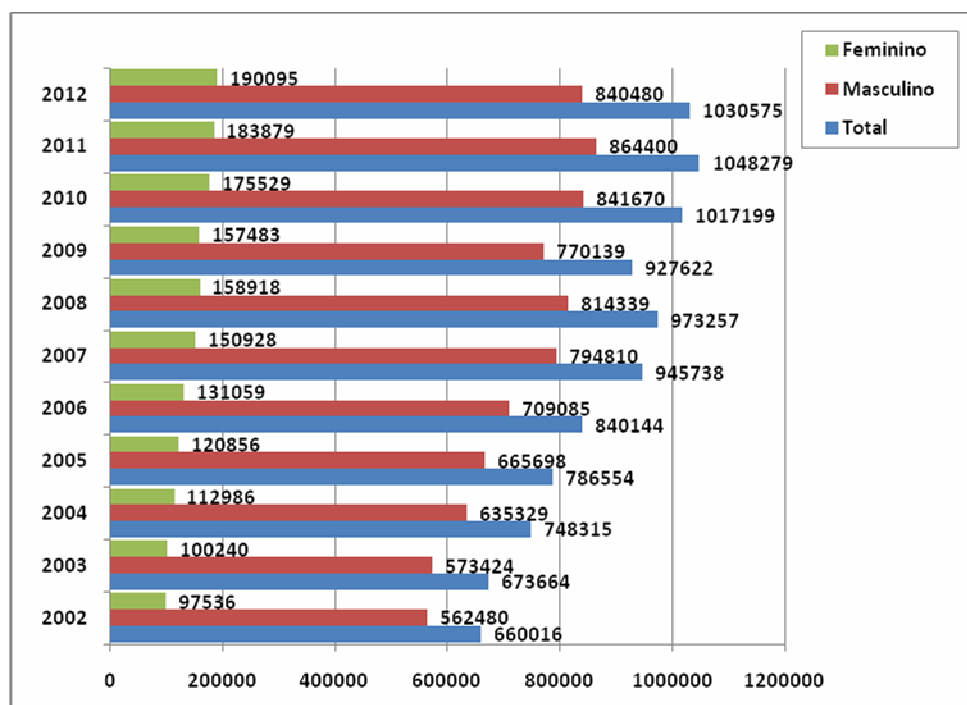
Na série histórica de nosso estudo (2002-2012), o comportamento do emprego no setor metalúrgico³⁵ no Estado de São Paulo seguiu um percurso semelhante: a partir de

³⁴Na elaboração de todos os gráficos deste capítulo, utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

³⁵ O setor metalúrgico é composto por quatro subsetores, definidos pelo IBGE: a indústria metalúrgica, a indústria mecânica, a indústria de material elétrico e comunicação e a indústria de material de transporte.

2002 o número de trabalhadores/as cresceu, sofrendo quedas em 2009 (como efeito da crise econômica mundial) e em 2012, (devido à retração dos investimentos produtivos diretos). A série se iniciou com 660.016 trabalhadores/as (97.536 mulheres e 562480 homens) em 2002 e terminou, em 2012, com 1.030.575 trabalhadores/as (190.095 mulheres e 840.480 homens). Entre 2008 e 2009 o número de trabalhadores/as caiu de 973.257 (814.339 homens e 158.918 mulheres) para 927.622 (770.139 homens e 157483 mulheres), tendo sido bastante intensa, como se pode notar, a diminuição do contingente masculino. Entre 2011 e 2012 houve uma nova queda: o número de trabalhadores/as passou de 1.048.279 para 1.030.575. Enquanto os homens diminuía de número entre os/as metalúrgicos/as (passando de 840.480 para 864.400), as mulheres aumentaram sua participação, passando de 183.879 para 190.095.

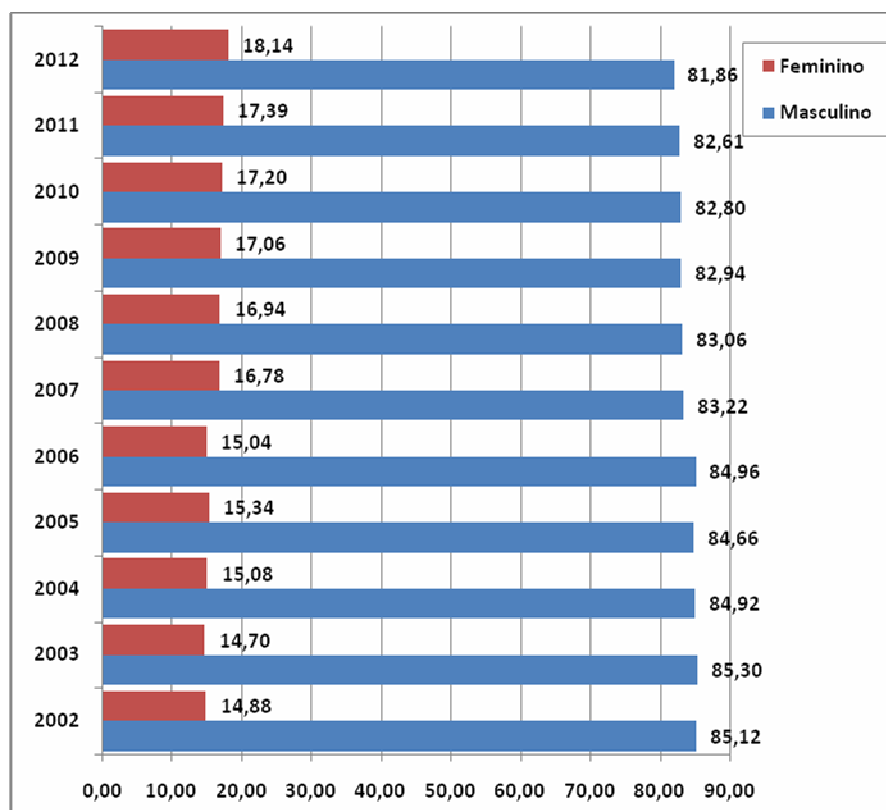
Gráfico 7- Estado de São Paulo: número de empregados/as no setor metalúrgico, por gênero (2002-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Ao longo dessa série histórica a participação masculina no contingente ocupado no setor em São Paulo diminuiu, passando de 85,22% em 2002 para 81,55% em 2012. Já o percentual da mão de obra feminina no setor aumentou de 14,78% para 18,45%.

Gráfico 8 - Estado de São Paulo: composição da força de trabalho no setor metalúrgico: percentuais femininos e masculinos – 2002-2012



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 2002 e 2012).

A região de Campinas e o setor metalúrgico campineiro ocupam uma posição de relevo na economia paulista e na economia nacional. Assim, as questões que envolvem a força de trabalho e o desemprego nesta região serão objetos do próximo tópico.

2.3. A região de Campinas e o setor metalúrgico: emprego e desemprego (2002-2012).

A cidade de Campinas, centro da região de nosso estudo, possuía em 2012 uma população estimada pelo IBGE³⁶ em 1.098.630 habitantes. A cidade e a região em seu entorno, por sua vez, possuíam aproximadamente 2.866.453 habitantes em 2012. A região de Campinas possui um parque industrial diversificado, com destaque para o setor metal

³⁶Estimativas de população referentes a 1º. de julho de 2012, elaboradas pelo IBGE e publicadas no Diário Oficial da União em 31/08/2012.

mecânico, instalado na região a partir do início do século XX, embora algumas das principais empresas tenham começado a vir para a região na década de 50 (FIGUEIREDO, 2007; PINTO, 2007).

Entre as décadas de 60 e 80 esse setor teve expressivo crescimento, com um aumento de mais de 260% do número de firmas na região. Entretanto, entre o final dos anos 80 e os anos 90, a crise econômica e um intenso processo de reestruturação das empresas resultaram numa significativa redução de postos de trabalho (FIGUEIREDO, 2007; SOUZA, 2010 b). Apesar disso, o setor metalúrgico em 2002 ainda era responsável por 43% da economia regional (FIGUEIREDO, 2007). Atualmente as principais empresas do setor são Bosch (fábrica de autopeças localizada em Campinas), Eaton (fabricante de autopeças sediada em Valinhos), Wabco (fábrica de autopeças localizada em Sumaré), Valeo (fábrica de autopeças localizada em Campinas), Mahle/Metal Leve/ Miba (fabricante de autopeças localizada em Indaiatuba), Associated Spring (fábrica de autopeças localizada em Campinas), Motorola (fabricante de celulares localizada em Jaguariúna), Foxconn (multinacional chinesa que produz tablets, celulares e componentes para indústria eletrônica, localizada em Indaiatuba), Singer (fabricante de máquinas de costura situada em Indaiatuba), Samsung (fábrica de celulares, computadores e equipamentos eletrônicos localizada em Campinas), Dell (produtora de computadores e equipamentos eletrônicos localizada em Hortolândia), Honda (montadora de automóveis localizada em Sumaré), e Toyota (montadora de veículos localizada em Indaiatuba)³⁷.

Antes de tratar do comportamento do emprego no setor metalúrgico nos principais municípios da Região Metropolitana de Campinas, é necessário fazer uma pequena introdução sobre a região de que falamos e sobre as particularidades do setor metalúrgico ali instalado.

Segundo Pinto (2007), a indústria metalúrgica brasileira surgiu no início do século XX, a partir dos fabricantes de autopeças e antecedeu a vinda das indústrias

³⁷Dados obtidos a partir de uma listagem de empresas fornecida pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, confirmadas através de informações do site da Associação Brasileira das Indústrias Elétrica e Eletrônica (ABINEE) e do site da Associação Brasileira da Indústria de Autopeças (Abipeças).

montadoras de veículos, pois naquela época não existia uma base industrial que comportasse empresas mais complexas. Devido à urbanização e ao crescimento da economia cafeeira, havia uma demanda por veículos para permitir o deslocamento de pessoas e bens – sobretudo dos setores mais abastados da sociedade – a qual motivou a vinda dos primeiros automóveis importados. Nas primeiras plantas industriais, instaladas na capital de São Paulo, eram montados os automóveis inteiros que eram trazidos desmontados do exterior (carros, ônibus, caminhões e, posteriormente máquinas agrícolas). A entrada desses veículos no mercado criou uma demanda de peças para reposição nas regiões de grande acumulação de capital agrícola (como Campinas), sobretudo nos períodos durante e entre as duas grandes guerras mundiais (1914 a 1945), devido às dificuldades de importação. Assim, na região de Campinas - que já experimentava um crescimento da indústria (no setor alimentício e no setor têxtil), do comércio e dos serviços – instalaram-se algumas empresas de autopeças, destacando-se a fundação da fábrica de freios Varga em Limeira, em 1945.

Nos anos 50, com o impulso dado pelo governo de Juscelino Kubitschek à indústria automotiva, o Brasil tornou-se alvo da expansão dos investimentos produtivos das grandes corporações norte americanas e européias para países periféricos. Os incentivos governamentais para atrair capital externo (incentivos fiscais, acesso a empréstimos, facilidade de remessa de lucros e baixas taxas de importação de insumos) e a determinação de índices de nacionalização obrigatórios (de 90 a 95%) para os veículos produzidos no país (o que responsabilizava os fabricantes pela produção de componentes ou pela compra destes de fornecedores nacionais) foram fundamentais para que as montadoras de automóveis e o setor de autopeças decidissem se estabelecer no Brasil. Esses fatores somaram-se ao potencial do mercado consumidor brasileiro e à estruturação, nos anos anteriores, da indústria de base e da infraestrutura para a produção industrial (portos, estradas e produção de energia elétrica) Todos esses fatores possibilitaram a instalação de indústrias montadoras de veículos no Brasil. As montadoras se concentraram na região do ABC paulista e vieram acompanhadas de suas fornecedoras, as indústrias de autopeças (que se instalaram no interior de São Paulo). Segundo Pinto (2007) a escolha desses locais se

deu em função das facilidades de transporte: enquanto o pólo automotivo do ABC desfrutava da proximidade do porto de Santos (o que facilitava a importação de insumos e máquinas), a região de Campinas conectava o ABC ao interior de São Paulo, pois seus municípios se localizavam nas margens da rodovia Anhanguera (que ligava a capital e o ABC ao Oeste do estado). Às margens dessa rodovia se estabeleceram várias das indústrias mais importantes da região entre os anos 50 e 60. Assim, em Campinas instalaram-se unidades da Bosch (freios, velas e injeção de combustível), Dunlop, Pirelli e BV Goodrich (pneus), Ashland (tintas), Wabco e Bendix (freios); e em Valinhos, a Clark (embreagens)– atualmente Eaton. A indústria de autopeças foi de suma importância para transformar a região composta por Campinas, Americana, Indaiatuba, Sumaré, Paulínia e Valinhos na maior área industrial do interior do estado (PINTO, 2007).

Nos anos 70 houve uma descentralização geográfica da indústria automotiva (com a abertura de plantas de empresas automotivas em cidades do interior e em outros estados brasileiros, a exemplo da unidade da Fiat em Betim e da Mercedes-Benz em Campinas), a qual favoreceu a região de Campinas. Os grandes investimentos estatais em infraestrutura de transportes e serviços, em instituições de ensino e pesquisa e em escolas de formação profissional motivaram a instalação, entre os anos 70 e 80, de uma série de empresas transnacionais de autopeças, como Stump & Schuhle (atualmente Associated Spring do Brasil), Filtros Mann, Bendix, Borg-Wagner, Tormep, Metal Leve, etc., além de empresas de eletrodomésticos, como Singer, Dako (comprada posteriormente, nos anos 2000, pela General Electric) e BSH (Bosch, Simmens and Home Appliances, localizada em Hortolândia) - essas duas últimas do setor de eletrodomésticos de linha branca (PINTO, 2007; FIGUEIREDO, 2007). Além das transnacionais, cabe destacar a abertura de pequenas firmas cujos proprietários eram trabalhadores que haviam cursado o ensino profissionalizante na região. Essas pequenas firmas forneciam para as grandes empresas ou produziam para o mercado consumidor local (PINTO, 2007). Desse modo, quando a estagnação econômica dos anos 80 se abateu sobre o país, seu impacto foi menor na região, que conseguiu preservar níveis razoáveis de atividade e ampliar sua participação na

produção total do estado (o que também foi garantido pelo dinamismo da sua produção agroindustrial voltada para a exportação) (PINTO, 2007).

Nos anos 90 houve intensos enxugamentos de mão de obra, motivados por fatores como a mudança da localização das plantas, o fechamento de seções, o corte de gastos e, em alguns casos, a falência seguida de fechamento de fábricas (SOUZA, 2010b). Entretanto, mais do que um declínio da atividade nas empresas metalúrgicas da região, houve um movimento de expansão dos processos de terceirização e subcontratação. Num cenário de maior competição motivado pela abertura comercial, as empresas – sobretudo as grandes - procuraram se reestruturar com os objetivos de reduzir os custos, aumentar a qualidade dos produtos e focalizar a produção nas suas atividades principais (externalizando as demais atividades) (PINTO, 2007). Araujo, Cartoni e Justo (2001) detectaram, por exemplo, a tendência das grandes empresas a desativar gradualmente a ferramentaria e a usinagem internas, mantendo apenas a ferramentaria de apoio. A grande fábrica verticalizada, que realizava a maior parte das atividades produtivas, deixava de existir, sendo substituída pela empresa que adota maquinário moderno e técnicas modernas de gestão de estoques e de controle de qualidade (*Just-in-time*, *Kan-ban*, Controle de qualidade total) e que movimenta uma ampla rede de pequenas firmas (fornecedoras de componentes ou prestadoras de serviços) (PINTO, 2007). Mesmo empresas que se estabeleceram na região entre os anos 90 e 2000, a exemplo da unidade da Honda em Sumaré, utilizam-se do recurso da terceirização da mão de obra – utilizada, inclusive, para as atividades de produção dentro da fábrica – para a redução de custos (MARCELINO, 2004). Devido a essas mudanças, entre 1989 e 1998 houve uma redução de 47,9% para 24% no número de empresas com 1.000 ou mais trabalhadores na região. Porém, houve um aumento de 26,3% para 47,7% do total de empresas com até 249 funcionários, e de 39,8% para 60% do conjunto de estabelecimentos com até 499 trabalhadores (ARAUJO; GITAHY, 2003).

Segundo Souza (2010 a; 2010b) os enxugamentos de pessoal nos anos 90 nas empresas metalúrgicas da região combinaram dois tipos de estratégias empresariais: a “demissão continuada” (na qual a empresa reduz seu número de trabalhadores de maneira

paulatina ao longo de um determinado período) e a “demissão em massa” (quando se demite uma grande quantidade de trabalhadores através de um único corte). As demissões em massa se concentraram nos dois primeiros anos do governo Collor e no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso. Entre 1986 e 1998, no setor metalúrgico da região campineira, houve uma redução de cerca de 70.000 para pouco mais de 40.000 trabalhadores. Mesmo com breves lapsos de recuperação, como em 1994 e 1997, o setor não voltaria a contar com a mesma quantidade de trabalhadores do início da década. Para este autor, as demissões na categoria poderiam ter sido amenizadas com a abertura de empresas e a criação de novos empregos. Entretanto, as empresas que se instalaram entre 90 e 2000 já incorporavam o novo modelo de organização do trabalho, funcionando com contingentes pequenos de trabalhadores/as (como a fábrica da Honda, que começou a funcionar em Sumaré em outubro de 1997 empregando apenas 280 trabalhadores/as) e recorrendo à terceirização.

Feita esta introdução, é necessário também que tracemos as características da composição da força de trabalho da região entre 2002 e 2012.

Em 2002, no conjunto de municípios que compõem a base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Paulínia, Monte Mor e Valinhos), havia um total de 1.373 empresas do setor metalúrgico. Já em 2012, esse número crescera para 2.026, sendo que na indústria mecânica o número de firmas quase duplicou (aumentou 1,95 vezes). Além disso, houve um aumento de 192 empresas na indústria metalúrgica, 52 na indústria de material elétrico/eletrônico e 60 na indústria de material de transporte.

Nesse período de dez anos houve a abertura, mas também o fechamento de firmas, como mostra o gráfico abaixo. Porém o saldo ao final da série histórica foi positivo: o crescimento do número de firmas no setor se deu de forma razoavelmente constante. Na indústria mecânica, o aumento do número de estabelecimentos adquiriu regularidade a partir de 2006 e este subsetor atravessou o período de desaquecimento (entre 2008 e 2009) em crescimento. Os estabelecimentos da indústria de material elétrico e eletrônico (e comunicação aumentaram de número em todos os anos a partir de 2007, ainda que isso não

tenha se dado em ritmo constante. O mesmo fenômeno pode ser observado na indústria de material de transporte a partir de 2005. Já na indústria metalúrgica, houve maior oscilação da quantidade de firmas ao longo do período, havendo inclusive diminuição do número de empresas em 2009 e em 2010.

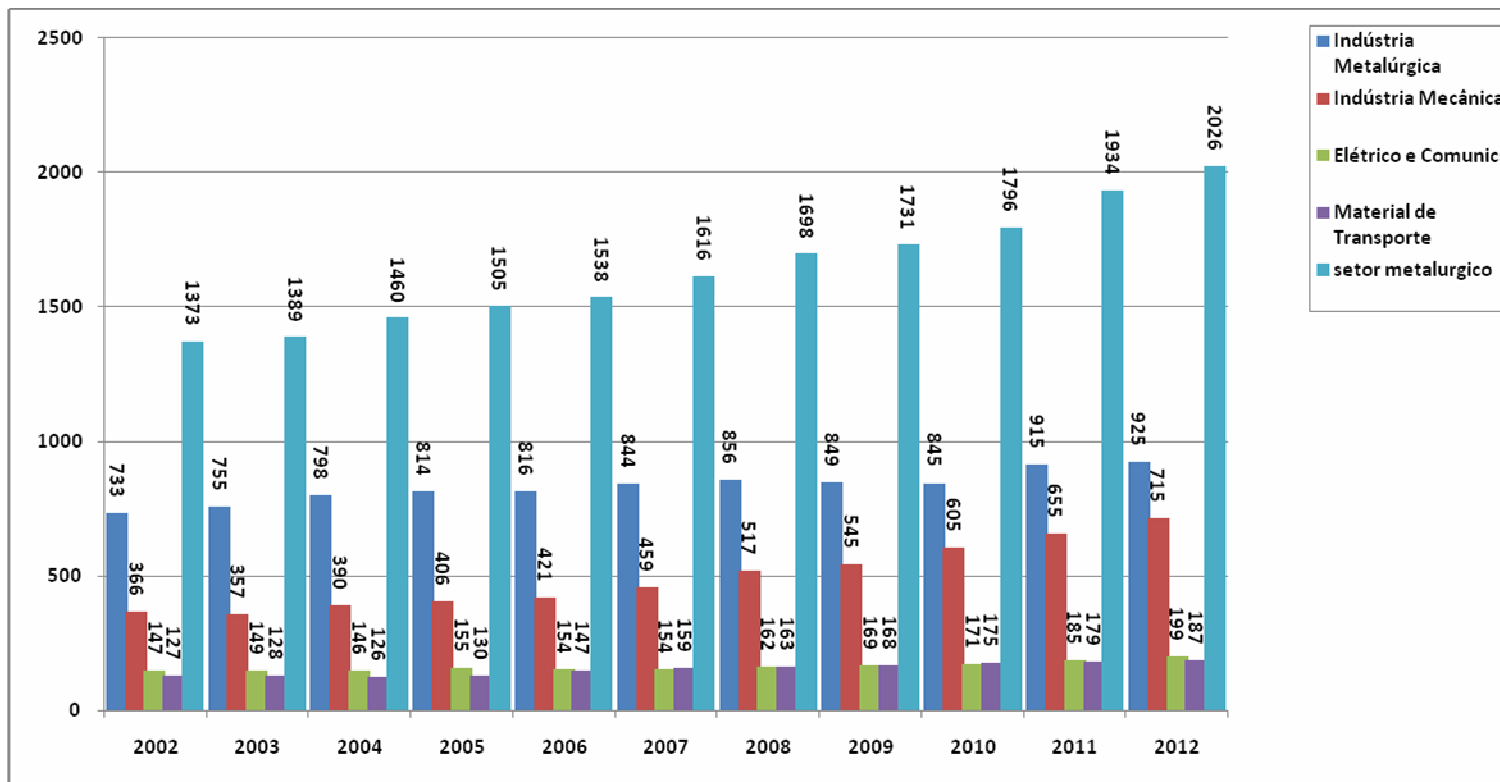
Pode-se também avaliar o crescimento do número de firmas no setor metalúrgico na região levando em conta o porte dos estabelecimentos³⁸: houve um aumento geral de fábricas de todos os tamanhos e também de firmas constituídas por um único trabalhador autônomo (que se registra como Pessoa Jurídica e presta serviços para outras empresas). Entretanto, os dados mais relevantes dizem respeito à abertura de oito empresas de grande porte (isto é, com mais de 1000 empregados/as), que passaram de cinco para 13 ao longo do período entre 2002 e 2012³⁹. Duas das firmas abertas eram da indústria de material elétrico e comunicação, cinco foram abertas na indústria de material de transporte e uma na indústria metalúrgica. Houve uma diminuição do número de estabelecimentos industriais com 500 a 999 empregados/as (de 12 para 10), mas, por outro lado, cresceu a quantidade de firmas que empregavam entre 250 e 499 trabalhadores/as (de 13 para 32). No setor como um todo, o número de pequenas e médias empresas (que empregavam de 1 a 99 trabalhadores/as) passou de 1200 para 1773 entre 2002 e 2012 e a indústria mecânica teve destaque nesse processo de crescimento, pois o número de empresas desse porte no subsetor saltou de 324 para 626. O crescimento de pequenas e médias empresas está relacionado aos processos de terceirização, intensificado nos anos 90 no ramo metal mecânico (ARAÚJO; GITAHY, 2003; MARCELINO, 2004; PINTO, 2007; LEITE, 2009; ARAÚJO, 2009; 2012). As empresas metalúrgicas vêm adotando a prática de terceirizar serviços (a ferramentaria ou a manutenção, por exemplo) ou partes da produção (geralmente a produção de componentes para o produto principal, no qual a empresa centra seu foco) como forma de cortar os custos, mas principalmente como estratégia para adquirir flexibilidade frente às flutuações da demanda. As fornecedoras ou prestadoras de serviços,

³⁸ Os dados completos constam na Tabela 8, no Anexo II.

³⁹ Os dados completos constam na Tabela 8, no Anexo II.

por sua vez, também se valem da terceirização, o que dá origem a cadeias produtivas que podem ter, por exemplo, numa ponta uma grande firma multinacional do ramo automotivo (ou do setor de autopeças, ou ainda do setor de eletrodomésticos de linha branca), e no outro extremo uma pequena empresa com dois ou três empregados/as, funcionando nos fundos da residência do proprietário e cujas condições de trabalho se caracterizam pela precariedade (ARAÚJO; GITAHY, 2003; LEITE, 2009; ARAÚJO, 2009; 2012).

Gráfico 9 - Região de Campinas⁴⁰: Evolução do número de estabelecimentos nos subsetores do setor metalúrgico, em números absolutos (2002-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

⁴⁰ A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Paulínia, Monte Mor e Valinhos. Esta definição vale para todos os gráficos e tabelas referentes à região apresentados neste capítulo.

Cabe, antes de prosseguir, destacar o contexto de crescimento da participação feminina no mercado de trabalho na região, o qual tem reflexos na composição da mão de obra industrial. No setor metalúrgico a participação feminina também aumentou entre 2002 e 2012. Nos municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região a participação feminina na força de trabalho como um todo (indústria, comércio, serviços e setor público) era bastante significativa no início da série histórica (238.050 trabalhadoras num total de 652.267 pessoas⁴¹, ou seja, 36,5% do contingente de trabalhadores/as). Ao longo do tempo, essa participação subiu, chegando a 41,99% (524.485 mulheres num total de 1.249.214 trabalhadores/as

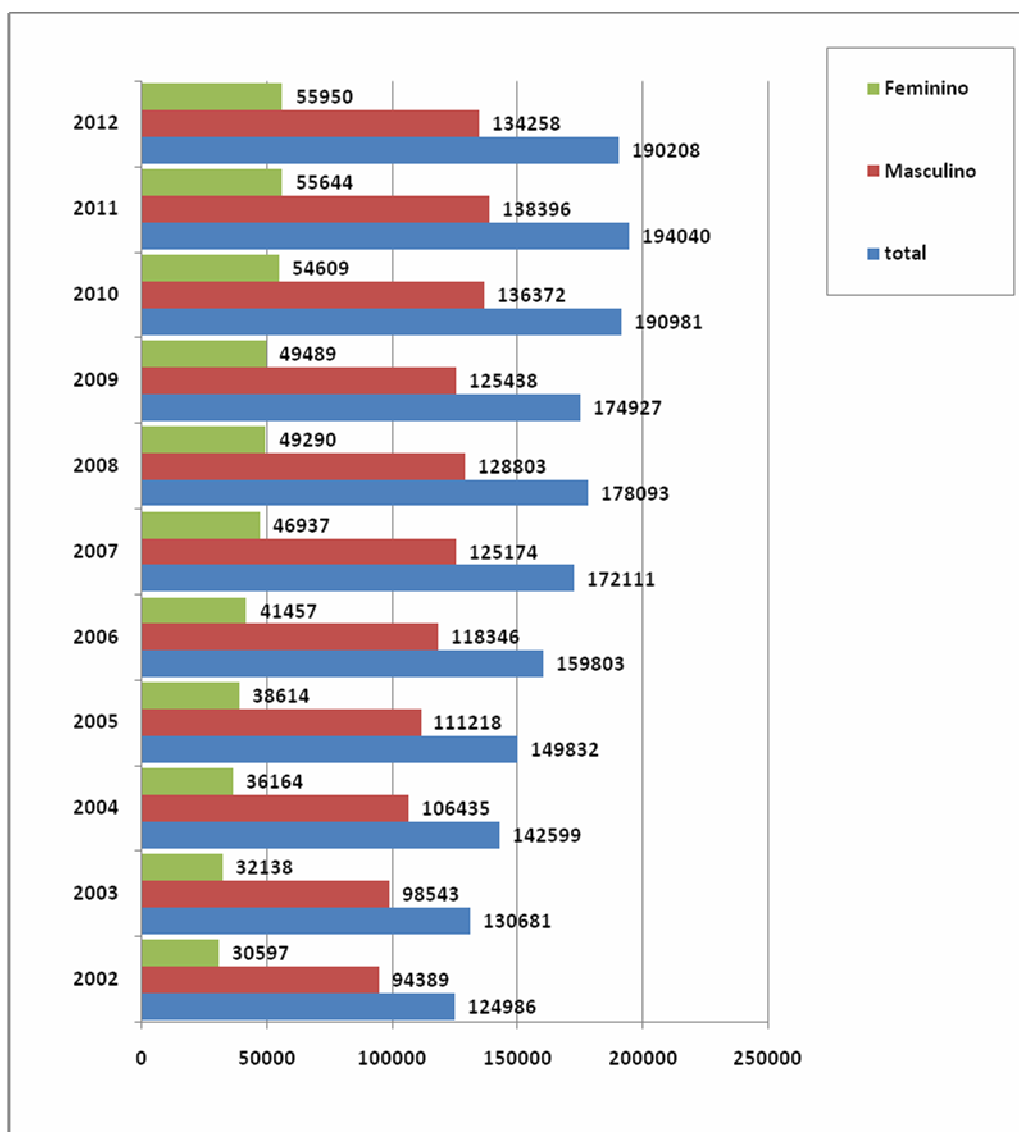
Na força de trabalho industrial da região a participação feminina também teve um crescimento ao longo da série histórica⁴². Em 2002 havia 30.597 mulheres (24,48%) e 94.389 homens (75,52%) num contingente de 124.986 trabalhadores/as. Em 2012 a participação feminina cresceu para 29,42% (55.950 num total de 190.208 pessoas; sendo 134.258 homens). Entre 2008 e 2009, quando o número de trabalhadores/as industriais da região diminuiu de 178.093 para 174.927, o número de mulheres aumentou ligeiramente (de 49.290 para 49.489) enquanto o número de homens diminuía de 128.803 para 125.438. Entre 2011 e 2012 este fenômeno se repetiu: contingente feminino passou de 55.644 para 55.950, num período em que o contingente masculino caía de 138.396 para 134.258 e o total de trabalhadores/as passava de 194.040 para 190.208. Tais mudanças fizeram o percentual de mulheres na força de trabalho industrial aumentar de 24,48% para 29,42%, enquanto o dos homens decaiu de 75,52% para 70,58%⁴³.

⁴¹ Conferir tabela9, no anexo II.

⁴² Conferir tabelas 11 e 12 no anexo II.

⁴³ Conferir tabelas 11 e 12, no anexo II.

Gráfico 10 - Região de Campinas: número de empregados/as na indústria de transformação, por gênero (2002-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Na região de Campinas, o número de trabalhadores/as do setor metalúrgico passou de 62.260 (9.264 mulheres e 52.996 homens) para 110.315 (90.301 homens e 20.014 mulheres) como é possível ver na tabela abaixo:

Tabela 1-Região de Campinas: número de empregados/as no setor metalúrgico, por gênero (2002-2012).

Setor ou Subsetor	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica (subsetor)	Total	16.733	17.635	20.054	20.881	21.013	23.807	26.212	22.576	23.868	25.513	25.389
	Masculino	14.860	15.575	17.801	18.479	18.408	20.891	23.073	19.670	20.861	22.092	21.877
	Feminino	1.873	2.060	2.253	2.402	2.605	2.916	3.139	2.906	3.007	3.421	3.512
Indústria Mecânica	Total	16.082	16.462	18.787	20.622	19.090	22.304	26.501	23.828	25.453	26.416	28.017
	Masculino	13.955	14.183	15.997	17.433	16.781	19.375	23.017	20.441	21.305	21.772	22.589
	Feminino	2.127	2.279	2.790	3.189	2.309	2.929	3.484	3.387	4.148	4.644	5.428
Elétrico e Comunicação	Total	9.033	7.770	8.304	9.343	10.734	13.706	15.892	14.827	15.688	17.107	16.709
	Masculino	6.197	5.358	5.386	6.116	6.685	7.922	9.233	8.834	9.630	10.804	10.704
	Feminino	2.836	2.412	2.918	3.227	4.049	5.784	6.659	5.993	6.058	6.303	6.005
Material de Transporte	Total	20.412	21.608	26.014	28.664	33.533	34.532	37.333	36.556	39.698	43.165	40.200
	Masculino	17.984	19.026	22.941	25.288	29.807	30.329	32.665	32.157	34.905	38.026	35.131
	Feminino	2.428	2.582	3.073	3.376	3.726	4.203	4.668	4.399	4.793	5.139	5.069
Setor Metalúrgico	Total	62.260	63.475	73.159	79.510	84.370	94.349	105.938	97.787	104.707	12.201	10.315
	Masculino	2.996	4.142	2.125	7.316	1.681	8.517	7.988	1.102	6.701	2.694	90.301
	Feminino	9.264	.333	1.034	2.194	2.689	5.832	7.950	6.685	8.006	9.507	0.014

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 2002 e 2012).

No período abrangido pela série histórica, o número de trabalhadores/as do setor diminuiu entre 2008 e 2009 (de 105.938 para 97.787) e entre 2011 e 2012 (de 112.201 para 110.315). Em entre 2008 e 2009 o número de mulheres caiu de 17.950 para 16.685 e o de homens, de 87.988 para 81.102. Já entre 2011-2012, o número de homens diminuiu de 92.694 para 90.301, enquanto o número de mulheres cresceu levemente, de 19.507 para 20.014. Uma provável razão para esse crescimento e para essas flutuações do número de trabalhadoras é a crescente contratação de mulheres principalmente em empresas da indústria de material elétrico e comunicação, subsetor caracterizado por empregar o maior contingente feminino no setor metalúrgico, como veremos mais detalhadamente adiante.

No decorrer dos anos que compõem a série, o número de mulheres mais do que dobrou, como vimos acima, fazendo com que, ao longo desses dez anos, o percentual de mulheres na força de trabalho do setor na região passasse de 14,88% para 18,14%, enquanto o percentual masculino baixava de 85,12% para 81,86%, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 2 - Região de Campinas: empregados/as no setor metalúrgico e subsetores (percentuais separados por gênero - 2002-2012).

Setor ou Subsetor	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica (subsetor)	Masculino %	88,81	88,32	88,77	88,50	87,60	87,75	88,02	87,13	87,40	86,59	86,17
	Feminino %	11,19	11,68	11,23	11,50	12,40	12,25	11,98	12,87	12,60	13,41	13,83
Indústria Mecânica	Masculino %	86,77	86,16	85,15	84,54	87,90	86,87	86,85	85,79	83,70	82,42	80,63
	Feminino %	13,23	13,84	14,85	15,46	12,10	13,13	13,15	14,21	16,30	17,58	19,37
Mat. Elétrico e Comunicação	Masculino %	68,60	68,96	64,86	65,46	62,28	57,80	58,10	59,58	61,38	63,16	64,06
	Feminino %	31,40	31,04	35,14	34,54	37,72	42,20	41,90	40,42	38,62	36,84	35,94
Material de Transporte	Masculino %	88,11	88,05	88,19	88,22	88,89	87,83	87,50	87,97	87,93	88,09	87,39
	Feminino %	11,89	11,95	11,81	11,78	11,11	12,17	12,50	12,03	12,07	11,91	12,61
Setor metalúrgico	Masculino %	85,12	85,30	84,92	84,66	84,96	83,22	83,06	82,94	82,80	82,61	81,86
	Feminino %	14,88	14,70	15,08	15,34	15,04	16,78	16,94	17,06	17,20	17,39	18,14

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Apesar do crescimento de contratação de mulheres, o setor metalúrgico continua tendo uma predominância masculina, sobretudo em dois subsetores: a indústria metalúrgica (onde o percentual de trabalhadoras passou de 11,19% para 13,83%) e a indústria de material de transporte (onde a participação percentual feminina era baixa em 2002 – da ordem de 11,89% - e cresceu pouco, passando para 12,61%). O crescimento do contingente feminino foi expressivo na indústria mecânica, na qual as mulheres representavam 13,23% do total das pessoas do setor em 2002 e, em 2012 passaram a representar 19,37% (um crescimento de 6,14 pontos percentuais, o maior de todo o setor). O principal destaque, no que toca o aumento da participação feminina, cabe à indústria de material elétrico e de comunicação, subsetor que se caracteriza por empregar o menor contingente de trabalhadores/as, mas também por ser o que mais emprega mulheres (seja em números absolutos, seja em termos percentuais). Neste subsetor houve grande crescimento da participação feminina: em 2002 existiam 9.033 trabalhadores/as, entre os/as quais 6.197 (68,60%) eram homens e 2.386 (31,4%) eram mulheres. Em 2012 o número de mulheres cresceu para 6.005 (um aumento de cerca de duas vezes e meia, que fez sua participação percentual subir para 35,94%) e os homens, 10.704 (diminuindo o percentual masculino na força de trabalho da indústria de material elétrico para 64,06%). O crescimento do número de trabalhadoras foi significativo e se manteve, apesar das oscilações ocorridas em 2002-2003, em 2008-2009 e em 2011-2012. O maior crescimento da participação das mulheres está ligado ao aumento do número de empresas multinacionais de grande e médio porte deste subsetor na região (a exemplo da Foxconn, da Samsung, e da Dell). Nessas firmas as mulheres são maioria no contingente de trabalhadores, chegando a representar mais de 60% em algumas delas e até 90% em outras⁴⁴.

A idade da força de trabalho no setor metalúrgico em Campinas modificou-se pouco ao longo da série histórica. Em 2002 31,89% dos/as trabalhadores/as tinham entre 30 e 39 anos e 21,20% deles e delas tinham entre 18 e 24 anos. A faixa etária entre

⁴⁴ Informação fornecida por diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas.

25 e 29 anos incluía 19,24% do contingente empregado no setor. Em 2012 esses percentuais se alteraram para 32,75% de trabalhadores/as 30 a 39 anos, 21,13% de 25 a 29 anos. Os/as trabalhadores/as entre 18 e 24 anos reduziram sua participação percentual para 18,21%, o que vai ao encontro com uma tendência que parte da bibliografia aqui utilizada (COROCHANO, 2002; TOMIZAKI, 2006; BALTAR; KREIN, 2013) já indicara: os/as jovens trabalhadores/as têm adiado sua entrada no mercado de trabalho, permanecendo mais tempo no interior do sistema de ensino e/ou dedicando-se à própria formação profissional.

Percebemos uma intensificação da concentração de trabalhadores/as nas faixas etárias que vão dos 25 aos 39 anos. Em 2002, 51,13% da força de trabalho – 57,25% das trabalhadoras e 50% dos trabalhadores - estava nessas faixas. Em 2012 observamos que essas faixas passaram a abranger 53,88 dos/as trabalhadores/as (60,26% das mulheres e 52,47% dos homens). Apesar do aumento do percentual de trabalhadores/as de 50 a 64 anos, esta tendência à concentração do contingente empregado nas faixas etárias citadas é perceptível desde o início da série histórica, o que leva à constituição de uma força de trabalho com um perfil relativamente jovem (abaixo de 40 anos de idade).

Destaca-se também o crescimento da porcentagem de trabalhadores/as mais velhos, entre 54 e 60 anos: os homens nessa faixa passaram de 6,65% para 10,48% e as mulheres, de 3,38% para 5,35%. Isso sinaliza para o fato de, num momento em que o mercado esta aquecido, algumas empresas contratarem trabalhadores/as com mais idade - e mais experientes.

Tabela 3 - Região de Campinas: faixa etária (em anos) da força de trabalho no setor metalúrgico (em porcentagem), por gênero (2002/2012).

Faixa Etária (anos)	2002			2012		
	Gênero		% total	Gênero		Total %
	% masculino	% feminino		% masculino	% feminino	
10 A 14	0	0	0	0	0	0
15 A 17	1,05	0,65	0,99	0,73	0,47	0,69
18 A 24	20,97	22,57	21,2	17,98	19,24	18,21
25 A 29	18,63	22,73	19,24	20,33	24,74	21,13
30 A 39	31,43	34,52	31,89	32,14	35,52	32,75
40 A 49	21,02	16,03	20,27	17,74	14,4	17,13
50 A 64	6,65	3,38	6,16	10,48	5,35	9,55
65 OU MAIS	0,25	0,09	0,23	0,6	0,28	0,54
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

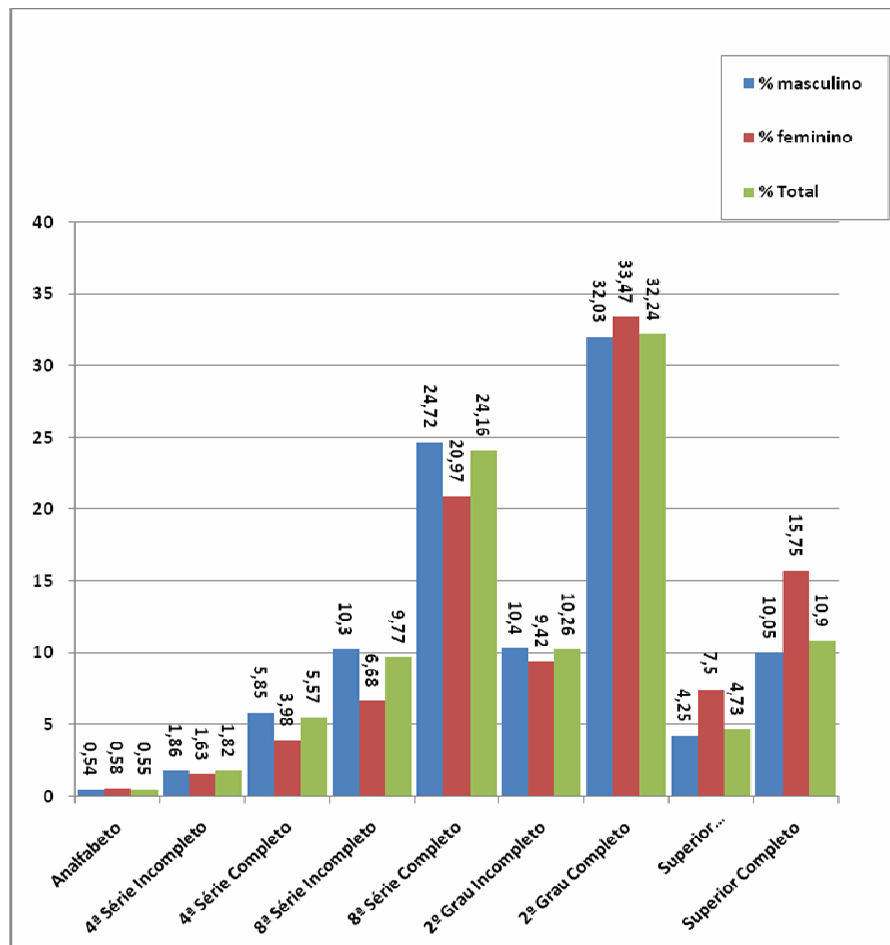
O adiamento da entrada dos/as jovens das classes trabalhadoras no mercado de trabalho e seu investimento nos estudos tiveram reflexos na composição do perfil da força de trabalho no setor metalúrgico da região. Assim, a escolaridade dos/as trabalhadores/as metalúrgicos/as se elevou ao longo de nossa série histórica. Em 2002 havia 0,55% de analfabetos/as no setor e 16,16 % dos/as trabalhadores/as não havia estudado até a 4ª. Série (que encerrava a primeira parte do Primeiro grau, equivalente ao Ensino fundamental atual). 9,77% não haviam completado o Primeiro grau e 24,16% o haviam concluído, tendo estudado até a 8ª. Série. Além disso, 10,26% dos/as trabalhadores/as não havia completado o Segundo grau (equivalente ao Ensino médio) e a maior parcela, 32,24,% tinha o Segundo grau completo. Outra parcela de trabalhadores/as (10,9%) havia concluído o ensino superior e 4,73% não tinha completado o curso superior.

As mulheres apresentavam níveis de escolaridade um pouco superiores aos dos homens. Entre elas, 33,47% tinham concluído o Segundo grau (contra 32,03% dos homens), 7,5% tinham curso superior incompleto (contra 4,25% do contingente

masculino) e 15,75% haviam completado o ensino superior (enquanto entre os homens este percentual era 10,05%). Havia significativos percentuais da força de trabalho masculina nos níveis mais baixos de escolaridade: 24,72% dos homens haviam concluído a 8ª. Série (contra 20,9% das mulheres) e 10,3% deles (contra 6,68% das mulheres) não haviam concluído o Primeiro grau.

Quando comparamos os dois gráficos abaixo, percebemos que a escolaridade feminina, de modo geral é ligeiramente mais elevada tanto no início quanto no final da série histórica. Em 2012, no entanto, a dispersão notada acima diminuiu e a escolaridade do conjunto da força de trabalho do setor se uniformizou: 61,64% dos homens e 61,44% das mulheres haviam concluído o Ensino médio em 2012 (61,64% da força de trabalho total). Além disso, o percentual de trabalhadores/as com curso superior completo aumentou para 13,5% (19,19% entre as mulheres e 12,24% entre os homens).

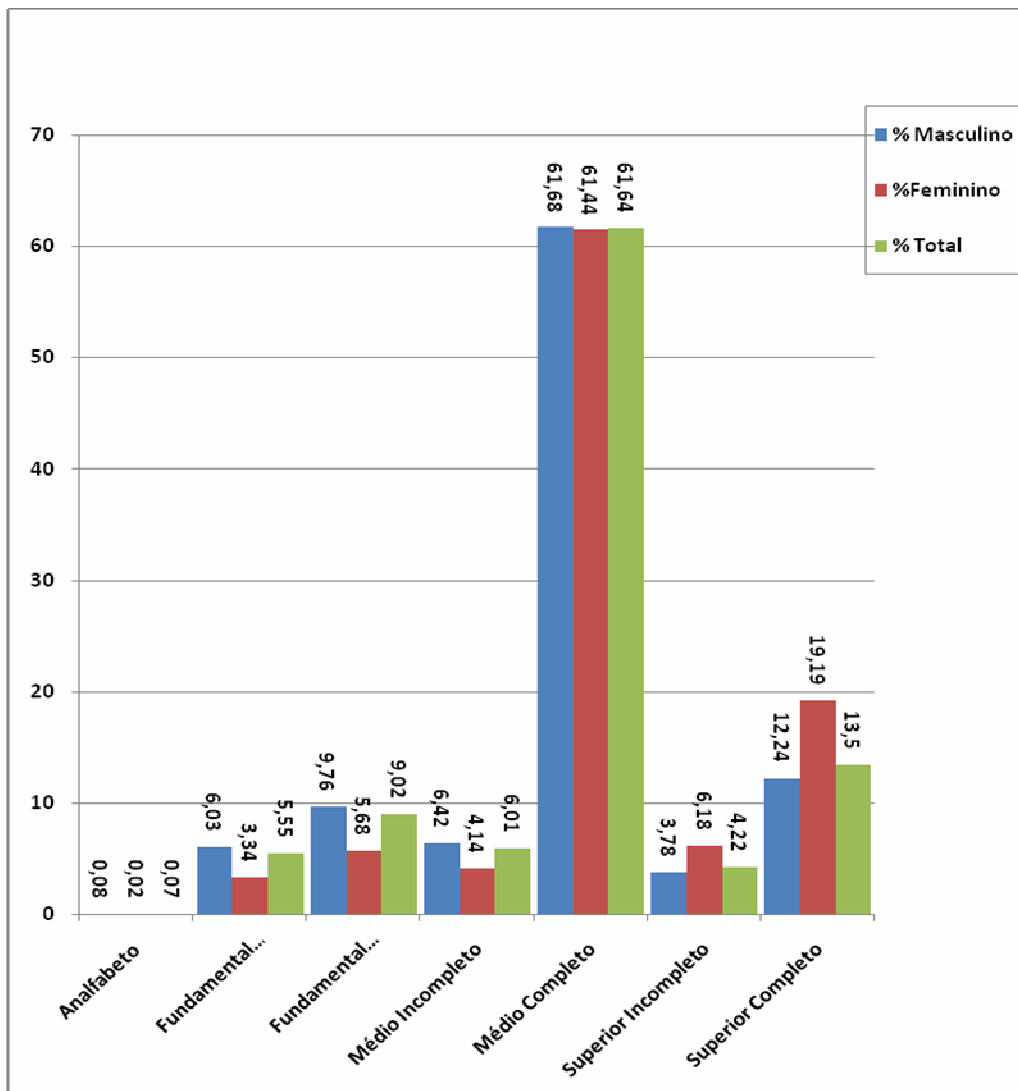
Gráfico 11 - Região de Campinas: grau de instrução⁴⁵ da força de trabalho no setor metalúrgico (em porcentagem), por gênero (2002).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012)

⁴⁵ Utilizaram-se nesta tabela as faixas de escolaridade conforme definidas pelo Ministério da Educação no período anterior a 2005 (Primeiro grau, da 1a. à 8a. Séries; Segundo grau, da 1a à 3a. Séries e Ensino superior)

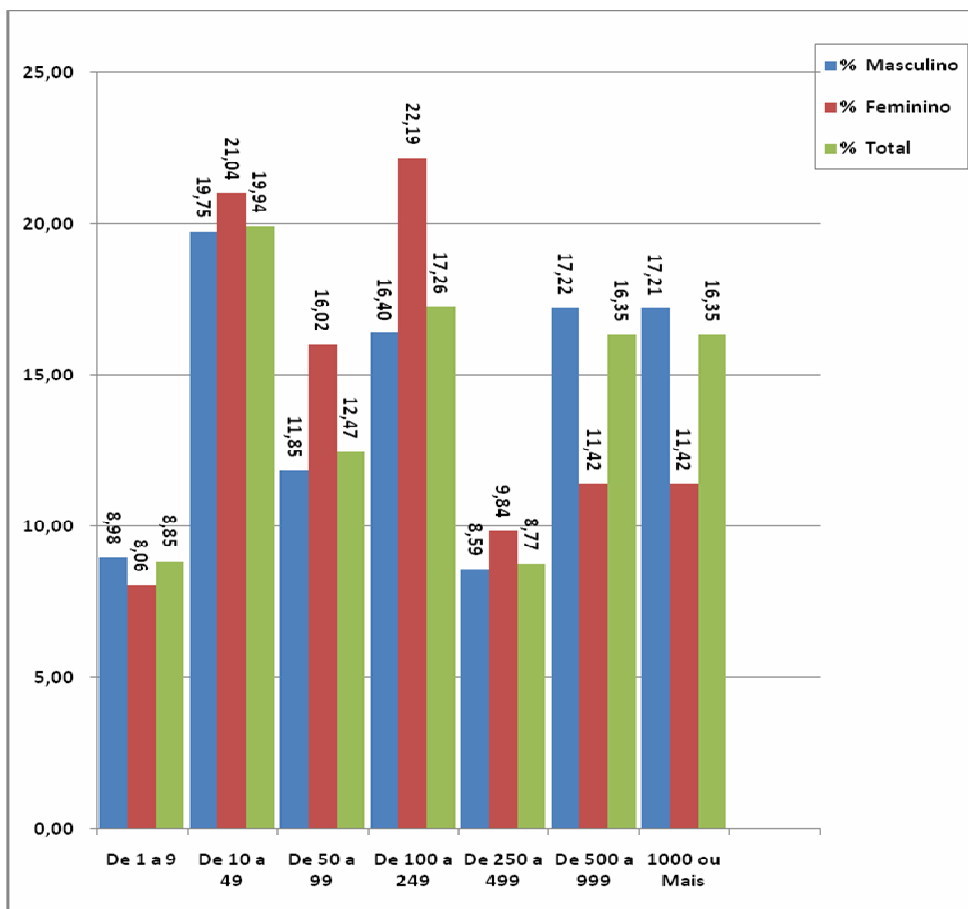
Gráfico 12 - Região de Campinas: faixas de escolaridade⁴⁶ da força de trabalho no setor metalúrgico (em porcentagem), por gênero (2012)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

⁴⁶ Utilizaram-se nesta tabela as faixas de escolaridade conforme definidas pelo Ministério da Educação a partir de 2005 (Ensino fundamental, da 1a. à 8a. Séries; Ensino médio, da 1a à 3a. Séries e Ensino superior)

Gráfico 13 - Região de Campinas: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico pelos estabelecimentos, de acordo com seu tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero e em porcentagem (2002).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 2002 e 2012).

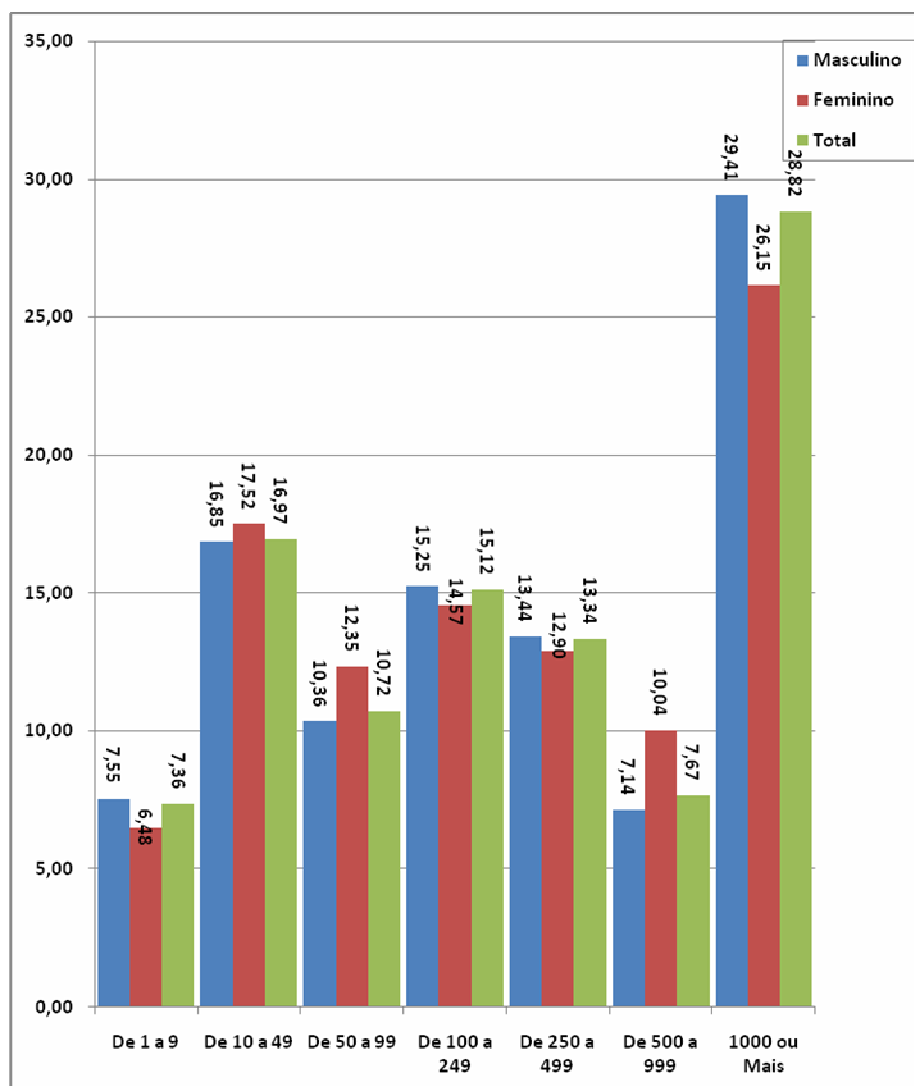
A distribuição de trabalhadores/as pelas firmas da região de Campinas sofreu uma modificação importante entre 2002 e 2012. Em 2002 19,94% dos/as trabalhadores/as (21,04% das mulheres e 19,75% dos homens) estavam alocados/as em empresas com 10 a 49 empregados/as; 12,47% da força de trabalho (11,85% dos homens e 16,4% das mulheres) trabalhavam em firmas com 50 a 99 empregados/as, e 17,26% (22,19% das mulheres e 16,4% dos homens), em empresas com 100 a 249 trabalhadores/as. Uma porcentagem de 16,35% do total de trabalhadores/as estava em firmas com 1000 ou mais empregados/as (17,21% dos homens e 11,42% das mulheres).

Percentuais semelhantes se verificaram para as empresas com entre 500 e 999 trabalhadores/as

Em 2012, o percentual de trabalhadores/as nas empresas com mais de 1000 empregados/as subiu para 28,82%, aumento ligado ao crescimento do número de empresas desse porte na região. Assim, essas grandes empresas passaram a abarcar 26,15% da força de trabalho feminina e 29,41% da masculina. A porcentagem de trabalhadores/as alocados em firmas com 250 a 499 empregados/as cresceu de 8,77% (9,84% da força de trabalho feminina e 8,59% da masculina) para 13,34% (12,9% das mulheres e 13,44% dos homens). No restante das firmas a participação percentual diminuiu.

Cabe lembrar o que já mencionamos anteriormente, isto é, entre 2002 e 2012 houve a abertura de várias empresas multinacionais de grande e médio porte, principalmente do setor eletroeletrônico, que empregam um significativo contingente feminino. A combinação dessas informações com os dados que acabamos de mostrar, nos permite refletir e sobre as possíveis transformações em curso no setor, relativas à distribuição de homens e mulheres entre as empresas de distintos portes. Até a década de 90, as empresas metalúrgicas de grande porte da região (como Clark e Bosch, por exemplo) eram grandes multinacionais fabricantes de autopeças e empregavam uma força de trabalho majoritariamente masculina (PINTO, 2007; ARAÚJO; GITAHY, 2003). Percebemos através de nossos dados que, atualmente, das firmas instaladas na região, aquelas que empregam os maiores contingentes são grandes multinacionais fabricantes de produtos eletroeletrônicos (computadores, tablets, celulares, etc.), nas quais é alta a contratação de mulheres.

Gráfico 14 - Região de Campinas: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico pelos estabelecimentos, de acordo com seu tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero e em porcentagem (2012).



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012)

A tabela abaixo mostra que entre 2002 e 2012 houve um aumento dos rendimentos médios dos/as trabalhadores/as do setor. Se em 2002 o rendimento médio da força de trabalho era de R\$ 1.562,11 (R\$ 1.622,52 para homens e R\$ 1.216,00 par mulheres), em 2012 esse valor médio passou a ser de 3.228,44 (R\$3.407,51 para homens e R\$ 2.420,50 para mulheres).

Tabela 4 - Região de Campinas: remuneração média (em reais) no setor metalúrgico, por gênero (2002-2012).

Remuneração média da força de trabalho (em reais)											
Gênero	Ano										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	1.562,11	1.718,65	1.883,67	1.974,00	2.040,92	2.124,94	2.349,19	2.510,02	2.707,74	2.943,41	3.228,44
Masc.	1.622,52	1.782,58	1.954,15	2.045,97	2.127,73	2.234,19	2.483,32	2.633,42	2.845,21	3.089,72	3.407,51
Fem.	1.216,50	1.347,81	1.486,84	1.576,68	1.550,49	1.583,08	1.691,69	1.910,19	2.045,78	2.248,19	2.420,50

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Entretanto, se tomarmos como parâmetro o salário mínimo, veremos que há um declínio da remuneração ao longo desses dez anos: em 2002, a remuneração média da força de trabalho era de 8,1 salários mínimos (8,4 salários mínimos para os homens e 6,3 salários mínimos para as mulheres), mas em 2012 esse valor havia caído para 5,3 salários mínimos (5,6 salários mínimos para os homens e 4 salários mínimos para as mulheres). Logo, os aumentos salariais dos/as trabalhadores/as do setor não acompanharam o crescimento do salário mínimo (o qual, nesse período, teve aumentos progressivos e acima da inflação, que fizeram seu valor passar de R\$ 200,00 em abril de 2002 para R\$ 622,00 em janeiro de 2012).

Tabela 5 - Região de Campinas: Remuneração média da força de trabalho (em salários mínimos) no setor metalúrgico, por gênero (2002-2012).

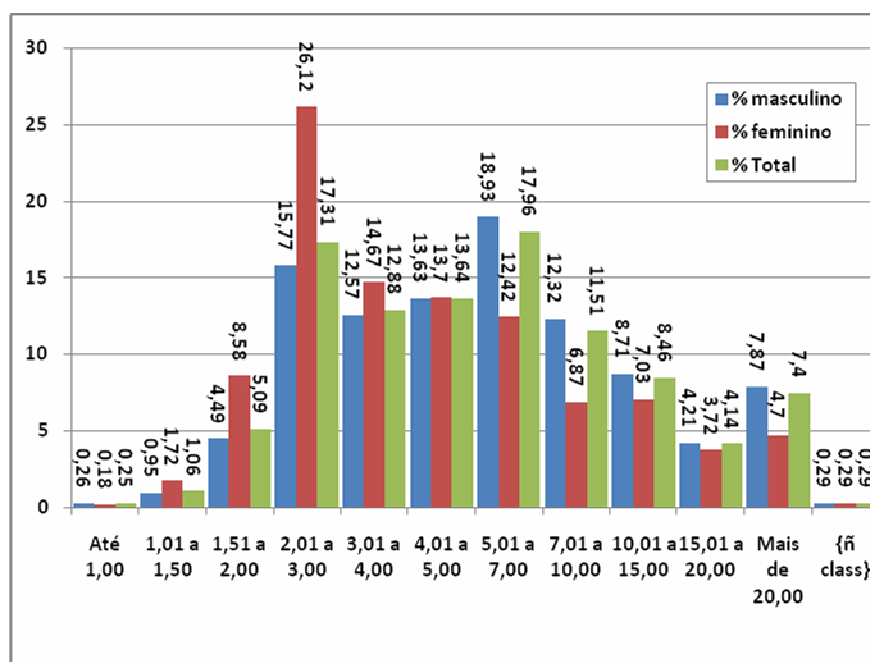
Gênero	Remuneração média (em SM)										
	Ano										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	8,1	7,5	7,5	7,0	6,2	5,8	5,8	5,6	5,4	5,5	5,3
Masculino	8,4	7,8	7,7	7,3	6,4	6,1	6,2	5,8	5,7	5,7	5,6
Feminino	6,3	5,9	5,9	5,7	4,7	4,4	4,2	4,2	4,1	4,2	4,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Este fenômeno também pode ser notado quando comparamos as faixas de remuneração da força de trabalho em 2002 e 2012. Em 2002 a maior parte do contingente de trabalhadores/as do setor (45,79%) se concentrava nas faixas salariais

entre 2,01 e 7 salários mínimos. O maior percentual (17,96%) recebia entre 5 e 7 salários mínimos e o segundo maior (17,31%), entre 2,01 e 3 salários mínimos. Entre os homens, 18,93% ganhavam de 5,01 a 7 salários mínimos; 7,12% recebiam entre 7,01 e 10 salários mínimos, e 15,77%, entre 2,01 e 3 salários mínimos. A diferença entre as remunerações recebidas por homens e por mulheres era bastante intensa: maior percentual de mulheres, 26,12%, recebia entre 2,01 e 3 salários mínimos; 14,67% ganhavam entre 3,01 e 4 salários mínimos; 13,7% entre 4,01 e 5; 12,42% de 5,01 a 7, e apenas 6,87% recebiam entre 7,01 e 10 salários mínimos. Em suma, 54,09% da força de trabalho feminina recebiam entre 2,01 e 5 salários mínimos – enquanto 60% da força de trabalho masculina recebiam entre 4,1 e 10 salários mínimos.

Gráfico 15 - Região de Campinas: faixas de remuneração (em salários mínimos) da força de trabalho no setor metalúrgico (em porcentagem), por gênero (2002).

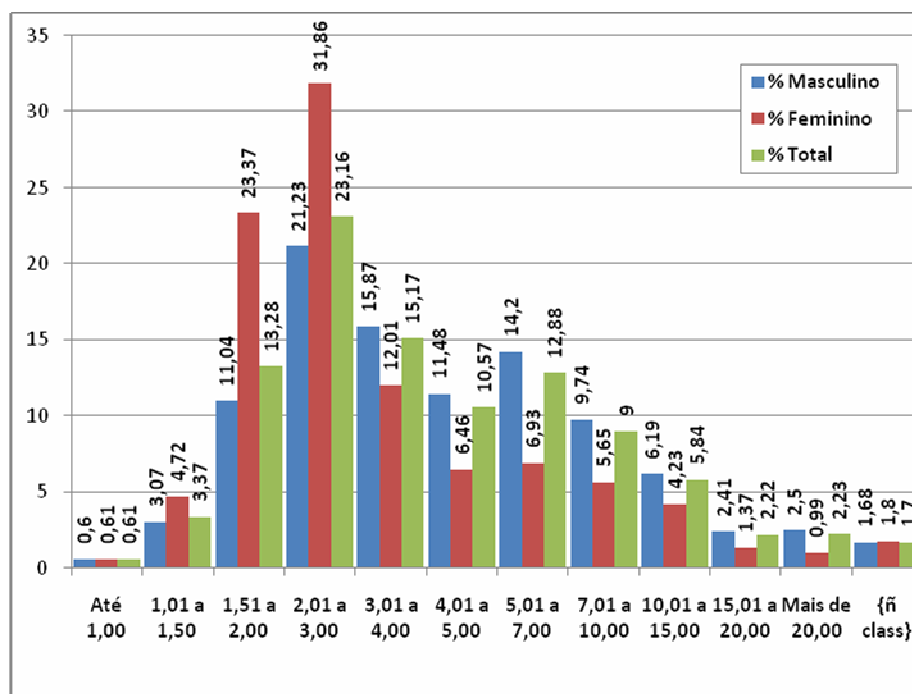


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Em 2012 23,16% dos/as trabalhadores/as recebiam entre 2,01 e 3 salários mínimos e 13,28% entre 1,51 e 2 salários mínimos (sendo que em 2002 essa porcentagem era de 5,09%). 51,61% da força de trabalho ganhavam entre 1,51 e 4 salários mínimos (contra 35,28 no início da série histórica). Em 2012 23,37% das mulheres estavam na faixa salarial entre 1,51 e 2 salários mínimos (em 2002 esse

percentual era de 8,58%) e 31,86% delas ganhavam entre 2,01 e 3 salários mínimos. Ou seja, em 2012 mais da metade (55,23%) das mulheres recebia entre 1,51 a 3 salários mínimos (sendo que em 2002 elas totalizavam 34,7%). Entre os homens também houve uma redução da remuneração, se o salário mínimo é tomado como parâmetro: em 2012 o percentual dos que recebiam entre 2,01 e 3 salários mínimos cresceu para 21,23%, assim como a porcentagem dos que ganhavam entre 3,01 e 4 salários mínimos, que passou para 15,87%. 59,62% da força de trabalho masculina se concentravam, em 2012 nas faixas salariais entre 1,51 e 5 salários mínimos. Houve uma diminuição do percentual de trabalhadores em todas as faixas acima de 4,01 salários mínimos. Entretanto, essa diminuição se deu com maior intensidade para a mão de obra feminina do setor, como pode ser visto no gráfico abaixo:

Gráfico 16 - Região de Campinas: faixas de remuneração da força de trabalho no setor metalúrgico (em porcentagem), por gênero (2012).



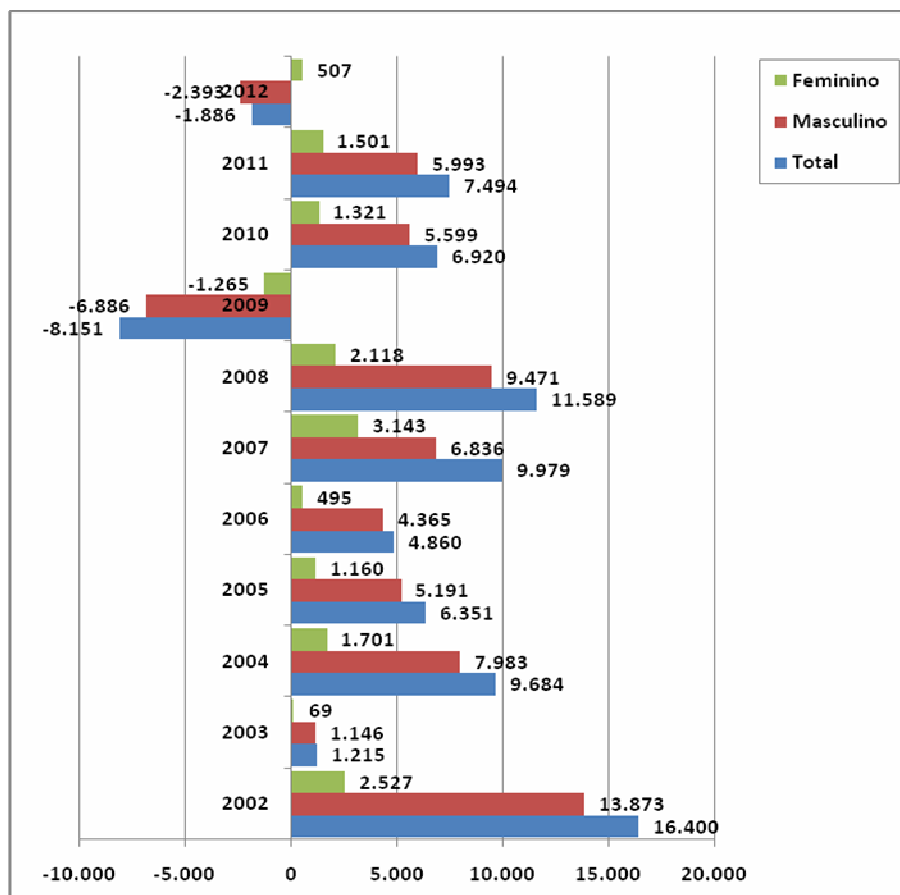
Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

As oscilações do mercado de trabalho na região podem auxiliar na compreensão desse fenômeno. Períodos de queda do emprego exercem pressão sobre os salários, mantendo-os num patamar baixo, ainda que num período de crescimento do

emprego. Na região de Campinas entre 2002 e 2012⁴⁷ houve diversos momentos de diminuição dos postos de trabalho, como é possível ver no gráfico abaixo. A diferença entre os/as trabalhadores/as admitidos/as e os/as desligados/as do setor a cada ano nos permite visualizar de forma mais acurada a movimentação da força de trabalho e a criação ou perda de postos de trabalho ao longo dos anos da série histórica. Entre 2001 e 2002 haviam sido criados 16.400 postos de trabalho no setor (13.873 para os homens e 2.527 para as mulheres). No ano seguinte o crescimento foi menor (1.215 novos postos de trabalho, 69 femininos e 1.143 femininos). Em 2004 o setor teve um acréscimo de 9.684 novos/as trabalhadores/as (7.983 homens e 1.701 mulheres); em 2005, de 6.531 (5.191 homens e 1.160 mulheres); em 2006, de 4.860 (4.365 homens e 495 mulheres), e em 2007, de 9.979 (6.836 homens e 3.143 mulheres – o pico da expansão do número de postos de trabalho femininos do período). Trata-se de um aumento de postos de trabalho que, apesar de ter sido irregular ao longo dos anos, é um indicativo do crescimento do setor na região. Esse crescimento atingiu seu ponto máximo entre 2007 e 2008, quando o saldo de admitidos e desligados mostra a criação de 11.589 novos empregos (9.471 masculinos e 2.118 femininos). Entretanto, no ano seguinte, 2009, este saldo tornou-se negativo, indicando a extinção de 8.151 postos de trabalho (6.886 masculinos e 1.265 femininos). Nesse período a economia passava por uma fase de desaquecimento que, ainda que não tenha causado o colapso da economia brasileira, foi nitidamente prejudicial para o setor metalúrgico e para seus/suas trabalhadores/as. Nos anos seguintes, o setor voltou a crescer devido aos incentivos governamentais para o setor automotivo e para a produção de eletrodomésticos, criando 6.920 novos postos em 2010 (5.599 masculinos e 1.321 femininos) e 7.494 em 2011 (5.993 masculinos e 1.501 femininos). Mas, com a retração do consumo em 2012, o saldo de admissões e demissões voltou a tornar-se negativo, com a supressão de 2.393 postos de trabalho masculinos. O saldo, para as mulheres não foi, no entanto, negativo: criaram-se 507 novos empregos.

⁴⁷ O saldo de admitidos – desligados é calculado sempre em relação ao ano anterior.

Gráfico 17 – Região de Campinas: Saldo anual da movimentação de trabalhadores/as (admitidos – desligados) no setor metalúrgico, por gênero e em número absoluto de postos de trabalho (2002-2012).



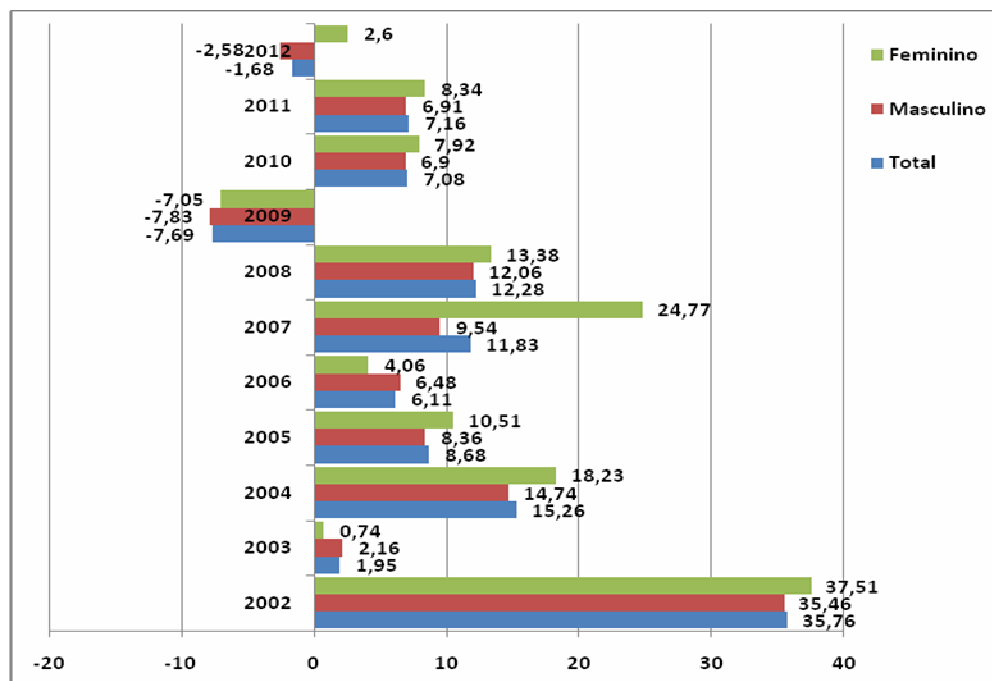
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

Outro indicador importante do comportamento do emprego na região são as taxas de variação do emprego⁴⁸. A série se iniciou com uma taxa de variação alta (35,76%), o que sinaliza a abertura de grande quantidade de postos de trabalho no ano anterior (2001). A baixa taxa de variação em 2003 (1,95%) indica que o ritmo da criação de postos de trabalho diminuiu. As taxas voltaram a subir a partir de 2004. O crescimento do emprego oscilou entre 15,26% (2004) e 6,11% (2006) e, em 2009 atingiu um valor negativo (-7,05%), sinal de perda de postos de trabalho no setor. Nos

⁴⁸ As taxas de variação do emprego constituem a relação entre o número de trabalhadores/as empregados/as de um ano e o número de empregados/as do ano anterior.

dois anos seguintes as taxas voltam a subir, mas no ano final da série (2012), baixaram de 7,16% para -1,68%. As taxas de variação do emprego masculino foram bastante semelhantes às taxas de variação para o conjunto de trabalhadores/as do setor, como é possível ver abaixo: a taxa de variação iniciou-se na casa dos 37,51%, atingiu o valor de -7,83% em 2009 e, após um período de aumento, baixou de 6,91% em 2011 para -2,58% em 2012. Já para as mulheres a oscilação das taxas de variação foi muito maior. Em 2002 a taxa de variação em relação ao ano anterior foi 37,51%, mas baixou para 0,74% no ano seguinte e pulou para 18,23% em 2004. Em 2005, a taxa caiu para 10,51% e em 2006 desceu ainda mais em 2007, passando para 4,06%. No ano seguinte ela saltou para 24,77% e baixou nos anos seguintes, atingindo a casa de -7,05% em 2009. Após voltar para um patamar positivo (7,92% em 2010 e 8,34% em 2011) a taxa de variação do emprego das mulheres caiu para 2,6%.

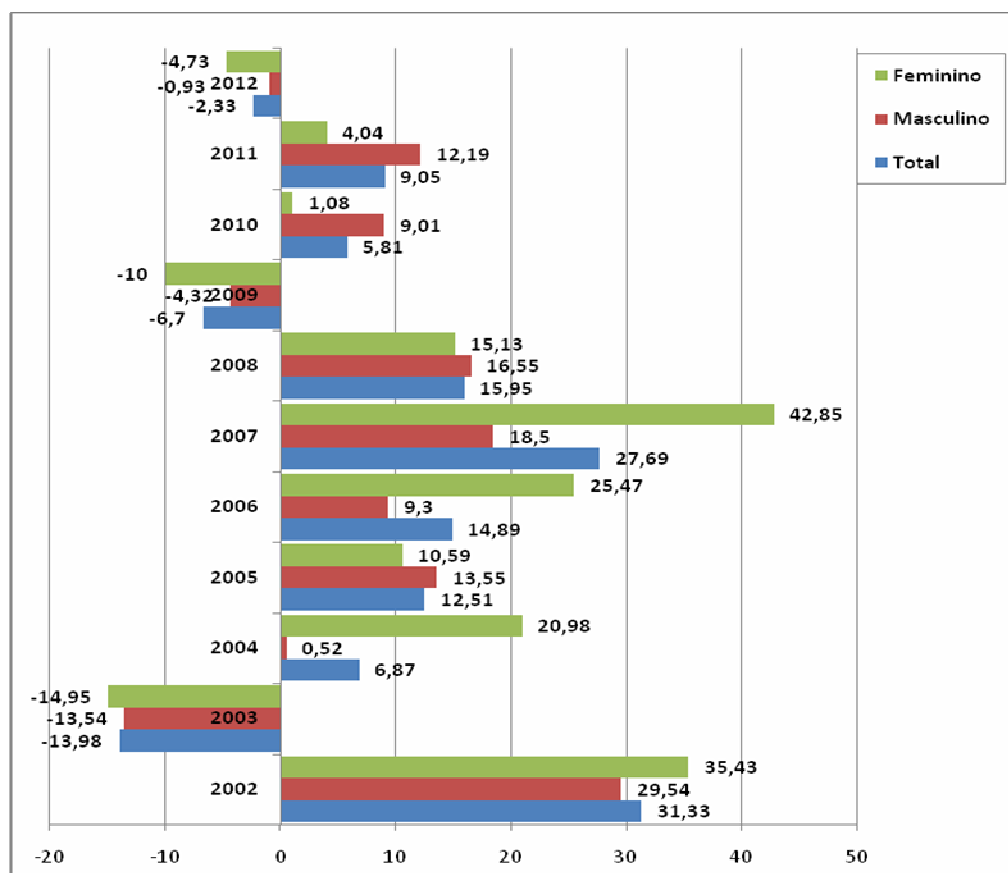
Gráfico 18 – Região de Campinas: Taxa de variação do emprego no setor metalúrgico, por gênero e em porcentagem (2002-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

O conjunto dos subsetores seguiu um percurso semelhante ao do setor no tocante às taxas de variação do emprego entre 2002 e 2012. Entretanto é preciso analisar mais cuidadosamente a trajetória da taxa de variação em um subsetor em particular – a indústria de material elétrico e comunicação, na qual a variação do emprego nos auxilia na compreensão da alta oscilação da taxa de variação feminina no setor como um todo. Trata-se do subsetor que, como já mencionamos emprega o maior contingente feminino. Em 2002, as taxas de variação do emprego masculino e do emprego do conjunto da força de trabalho desse subsetor eram respectivamente 31,33% e 29,54% e caíram para valores negativos (-13,98% para o total de trabalhadores/as e -13,54% para os homens) no ano seguinte. Em 2006 e 2007 as taxas de variação subiram (para 14,89% e, depois, para 27,69%) - levantadas pelo crescimento do emprego feminino, como veremos – baixando em seguida até atingir -6,7% em 2009 e, apesar do crescimento em 2010 e 2011, encerraram a série histórica num patamar negativo (-2,33%). As taxas masculinas oscilaram entre 2004 e 2008, atingiram o valor de -4,32% em 2009, cresceram até 12,19% em 2011 e caíram para -0,93% em 2012. Já as taxas de variação do emprego feminino tiveram oscilações bem maiores. Em 2002 a taxa era 35,43%. Ela baixou bruscamente para -14,95 % em 2003, saltando para 20,98% em 2004. Em 2005 essa taxa baixou para 10,59% e aumentou até atingir seu ponto mais alto, 42,85%, em 2007 – o que sinaliza a criação de um grande número de postos de trabalho entre 2006 e 2007. Em 2008 a taxa diminuiu para 15,13% e em 2009 chegou a -10%. Nos anos seguintes a taxa cresceu em ritmo lento (atingindo 1,08% em 2010 e 4,04 em 2011), mas baixou para -4,73%. Essa trajetória indica práticas empresariais caracterizadas pela flexibilidade do uso da mão de obra feminina: não somente a taxa rotatividade é alta, mas também há uma ampla utilização de contratações por tempo determinado, sobretudo em períodos de picos de demanda, o que facilita aos empresários dispensar as operárias em épocas de retração do consumo e da produção, como em 2008/2009.

Gráfico 19 – Região de Campinas: Taxa de variação do emprego na indústria de material elétrico e comunicação, por gênero e em porcentagem (2002-2012).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

A rotatividade da força de trabalho é o terceiro elemento que ajuda a explicar os patamares salariais dos/as trabalhadores/as. No mercado de trabalho brasileiro ela é utilizada como meio para reduzir os custos com mão de obra, como ressaltam Baltar e Krein (2013), devido à facilidade e ao baixo custo de demitir trabalhadores/as (bastando utilizar os recursos do FGTS, recolhidos ao longo do período em que a pessoa se encontra empregada) esse tipo de prática baliza as estratégias empresariais no Brasil. A rotatividade é um fator que tende a manter num patamar baixo o salário médio dos/as trabalhadores/as.

No setor metalúrgico, a rotatividade da força de trabalho veio aumentando ao longo da série histórica estudada. Os períodos em que a rotatividade do emprego

decreceu foram épocas de desaquecimento da economia, quando houve queda intensa no número de postos de trabalho – a exemplo do biênio 2008-2009.

Cabe ressaltar que a rotatividade não decorre apenas de estratégias das empresas, mas também constitui uma prática de alguns/umas dos/as trabalhadores/as, na sua busca de melhores empregos. Segundo Ramos e Carneiro (2002) a rotatividade tem caráter pró-cíclico, isto é, ela aumenta quando o nível de atividade está aquecido, reduzindo-se em períodos de desaceleração. Nos períodos de crescimento, os/as trabalhadores/as buscam melhorar seus rendimentos e/ou condições de trabalho saindo da firma em que estão para prospectar um posto de trabalho de melhor qualidade. Entretanto, ao buscar o benefício individual (aumentar seu salário e obter melhores condições de trabalho), o/a trabalhador/a que sai de uma empresa para outra substitui um/a trabalhador/a demitido/o, cujo salário, em geral, era maior que o que ele/a virá a receber. Desse modo, ao transitar entre empregos, o/a trabalhador/a individual contribui para rebaixar os salários de todos/as os/as trabalhadores/as de um setor, e age a favor da lógica empresarial, ao contribuir com a dinâmica da rotatividade. Percebemos, durante a pesquisa de campo, que vários entrevistados (mesmo os de baixa qualificação) pediam para ser demitidos das empresas onde trabalhavam e preferiam assumir o risco de ficar sem trabalho por um longo período a permanecer em firmas cujas condições de trabalho e salário não fossem satisfatórias. Cabe ressaltar que, para os autores citados acima, um emprego que ofereça um bom salário e possibilidades de crescimento profissional dificilmente gerará no/a assalariado/a o desejo de ruptura do vínculo empregatício.

Na tabela abaixo é possível ver como o setor metalúrgico campineiro apresenta taxas de rotatividade elevadas: em 2002 a rotatividade para o conjunto da força de trabalho do setor era de 22,79% (22,69% para os homens e 23,36% para as mulheres). Em 2004 a rotatividade baixou para 19,55% (19,8% para os homens e 18,13% para as mulheres). Em 2008, quando foi gerada uma quantidade elevada de empregos, ela subiu para 28,38% (28,38% para os homens e 28,37% para as mulheres). No ano seguinte, a queda do número de postos de trabalho fez a rotatividade cair para 17,37% (17,13% para os homens e 18,54% para as mulheres). O reaquecimento do

setor nos anos seguintes provocou novamente o crescimento da rotatividade, que encerrou a série histórica na casa dos 23,44% (22,84% para os homens e 23,31% para as mulheres).

No período estudado, as taxas de rotatividade feminina da indústria de material elétrico e comunicação foram, salvo no ano de 2009, superiores às masculinas. Trata-se de um subsetor em que, como vimos, a participação feminina é a maior da categoria. Também mencionamos o grande crescimento do setor, que incluiu a abertura de duas empresas de grande porte na região em 2007. Trata-se também de um setor em que as contratações por tempo determinado (sobretudo de mulheres) por meio de agências de intermediação de mão de obra têm se generalizado⁴⁹, como estratégia empresarial para responder às flutuações de demanda. Assim, a série histórica se iniciou com taxas de rotatividade muito altas (32,58% para o total da força de trabalho, 32,79% para os homens e 32,12% para as mulheres), que tiveram uma queda brusca (chegando a 7,14% para todos/as trabalhadores/as, 6,79% para os homens e 7,92% para as mulheres). Ao longo da série, a rotatividade da mão de obra nesse subsetor sofreu novas flutuações - com destaque para o biênio 2008/2009, quando a taxa de rotatividade total passou de 28,01% para 21,46%, a taxa de rotatividade masculina passou de 25,12% para 22,9% e a feminina, de 32,74% para 19,34%. Entre 2011 e 2012 a rotatividade da força de trabalho teve outra importante flutuação, baixando de 28,01% para 21,01%, sendo que para os homens ela passou de 26,46% para 21,96, enquanto para as mulheres caiu acentuadamente de 30,67% para 21,01%.

⁴⁹ Informação fornecida pelas trabalhadoras entrevistadas na pesquisa de campo e por diretores do Sindicato dos metalúrgicos de Campinas e Região.

Tabela 6 – Região de Campinas: Taxa de rotatividade do emprego no setor metalúrgico e subsetores, por gênero e em porcentagem (2002-2012).

Subsetores	Gênero	Taxas de rotatividade										
		Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica	Total	27,38	26,66	26,48	26,79	29,61	29,08	33,43	16,4	29,38	31,27	33,03
	Masculino	27,54	26,08	26,64	26,92	28,94	28,96	33,55	15,41	29,45	31,29	32,87
	Feminino	26,11	31,07	25,26	25,81	31,59	29,94	32,59	23,06	28,9	31,1	31,44
Indústria Mecânica	Total	22,34	22,98	23,15	25,03	16,68	27,06	33,53	18,31	27,01	28,78	27,11
	Masculino	22,99	23,75	24,23	25,8	21,62	27,63	34,37	17,92	27,59	28,82	27,9
	Feminino	18,1	18,17	16,95	20,85	18,93	23,28	27,99	20,67	24,06	28,6	23,84
Elétrico e Comunicação	Total	32,58	7,14	20,86	20,81	27,58	21,78	28,31	21,46	24,11	28,01	21,01
	Masculino	32,79	6,79	20,22	19,96	25,43	20,65	25,12	22,9	23,73	26,46	21,96
	Feminino	32,12	7,92	22,04	22,4	31,12	23,32	32,74	19,34	24,71	30,67	19,3
Material de Transporte	Total	15,05	11,59	11,19	11,82	16,52	13,35	21,2	15,69	16,08	20,97	11,85
	Masculino	14,97	11,53	11,31	11,86	16,79	13,32	21,43	16,08	16,2	21,11	11,28
	Feminino	15,61	12,08	10,25	11,46	14,3	13,56	19,6	12,82	15,25	19,89	15,78
Setor metalúrgico	Total	22,79	20,18	19,55	20,23	23,04	21,78	28,38	17,37	22,97	26,22	23,44
	Masculino	22,69	20	19,8	20,34	22,86	21,75	28,38	17,13	23,02	25,97	22,84
	Feminino	23,36	21,23	18,13	19,64	24,06	21,94	28,37	18,54	22,74	27,41	23,61

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

O conjunto dos dados apresentados confirma as afirmações da bibliografia discutida, ou seja, que entre 2002 e 2012 houve um movimento de crescimento do emprego e que esse crescimento também se manifestou no setor metalúrgico da região de Campinas. Tal fenômeno não significou necessariamente uma melhoria nas condições de inserção de homens e, principalmente, de mulheres no mercado de trabalho do setor. Na verdade o processo de reestruturação produtiva que se iniciara na década de 90 estabeleceu e consolidou novas formas de gestão da força de trabalho marcadas pela flexibilidade das formas de contratação. Assim, observamos que, no setor metalúrgico campineiro, a gestão flexível do trabalho exacerbou os traços do padrão brasileiro de relações de trabalho, caracterizado pela alta rotatividade da mão de obra.

No setor metalúrgico da região de Campinas novas empresas foram abertas entre 2002 e 2012 – inclusive várias de grande porte – e uma grande quantidade de postos de trabalho foi criada, sobretudo nos momentos de maior crescimento (entre 2004 e 2008). No entanto, com a mesma intensidade com que foram criados, esses postos foram extintos nos momentos em que o crescimento econômico se retraiu. Nas grandes empresas, sobretudo as de material elétrico, generalizaram-se as contratações por tempo determinado (principalmente de mulheres, em tarefas de montagem de componentes eletrônicos). A fábrica de grande porte dos anos 2000-2010 difere bastante da grande empresa dos anos 80, anterior à reestruturação produtiva: enquanto a última realizava várias etapas da produção e empregava um significativo contingente de trabalhadores/as com vínculo por tempo indeterminado (ainda que a rotatividade destes/as fosse uma prática corrente), a primeira terceiriza uma série de atividades e adota formas de contratação que lhe permitem ter disponível um grande grupo de trabalhadores/as nos períodos em que a demanda está aquecida, podendo contratar um menor número ou dispensar trabalhadores/as quando essa diminui.

Para o conjunto da força de trabalho do setor em Campinas a rotatividade também se fez intensamente presente entre 2002 e 2012, fazendo com que as contratações ao longo do período tivessem um baixo grau de estabilidade e impedindo maiores aumentos dos salários dos/as trabalhadores/as da categoria. Assim, não é de se estranhar que, durante

a pesquisa de campo (como mostraremos no capítulo a seguir) tenhamos encontrado uma parcela significativa de trabalhadores/as do setor habituados/as a um constante recomeço da procura de vagas no mercado de trabalho, além de outros/as que, insatisfeitos/as com seus empregos, relataram ter pedido demissão para tentar a sorte na busca de uma nova vaga.

A rotatividade e as demissões ocorridas ao longo do período de nossa série histórica também atuaram como mecanismos de seleção da força de trabalho. Trata-se da continuação de um movimento iniciado juntamente com o processo de reestruturação produtiva nos anos 90, que consolida nos anos 2000-2010 um perfil de trabalhador/a jovem (entre 24 e 39 anos), escolarizado/a (com, no mínimo o Ensino médio completo) e mais adequado/a às exigências de flexibilidade das empresas.

A crescente participação feminina e a significativa presença de mulheres no contingente empregado nas grandes empresas do setor eletrônico – principalmente nos fabricantes de celulares, computadores e componentes eletrônicos - vêm feminizando ainda mais a força de trabalho desse subsetor, além de alterar ligeiramente a composição sexual da categoria como um todo. Entretanto, isso não significa uma melhora substantiva nas condições de inserção das mulheres na indústria de material elétrico e no setor metalúrgico. As mulheres são, em geral, contratadas por meios de agências de intermediação de mão de obra e por tempo determinado, ou seja, estão sujeitas a um alto grau de instabilidade. E apesar de sua alta escolaridade, são alocadas num “gueto” da produção, ou seja, a montagem de aparelhos eletrônicos (tarefa que os discursos normativos baseados no gênero definem como apropriada para mulheres).

Em suma, as formas flexíveis de gestão do trabalho têm, dessa maneira, operado uma recriação da divisão sexual do trabalho no interior da categoria metalúrgica.

Antes de prosseguir para a discussão da pesquisa qualitativa, é necessário também que façamos um parêntesis sobre a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) em relação ao crescimento do desemprego na categoria. Este sindicato representa os/as trabalhadores/as das indústrias localizadas em Americana,

Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Paulínia, Monte Mor e Valinhos. Sediado em Campinas, possui seis subseções⁵⁰. Nascido em 17 de Março de 1947, o sindicato recebeu sua carta sindical (autorização oficial para iniciar suas atividades) do governo em 16 de Junho de 1948. Durante a ditadura militar o sindicato sofreu intervenção, passando a funcionar como instituição assistencial até a vitória da oposição sindical em 1984. A oposição sindical se articulou a partir de 1978, no bojo de um amplo movimento dos/as metalúrgicos/as do estado de São Paulo contra as diretorias compostas por interventores (o Movimento das Oposições Metalúrgicas de São Paulo - MOMSP) e de um movimento nacional de ressurgimento do movimento sindical, que criaria, posteriormente, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) na década de 80. A oposição sindical campineira era formada por trabalhadores que participavam de movimentos sociais nos bairros, na maioria ligados à JOC (Juventude Operária Católica)- que posteriormente construiriam o Partido dos Trabalhadores (PT) na região - e por militantes de partidos comunistas (PCdoB e PCB), além de grupos trotskistas e leninistas (POSSAN, 1997). Esse grupo heterogêneo contribuiu para a fundação da CUT e, dentro dela passou a compor os grupos com posições mais à esquerda na central, a tendência denominada “CUT pela base” e a “Corrente sindical Classista” (ligada ao PC do B), que se opunha à tendência majoritária e hegemônica da CUT, a “Articulação Sindical. No interior da central tais grupos eram críticos da centralização política e da burocratização do movimento sindical (Figueiredo, 2007). Em 2000 esse grupo formou a Alternativa Sindical Socialista e, em 2006, rompeu com a CUT e participou da formação de uma nova Central, a Intersindical/Conlutas. Desde sua posse em 1984, a Diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região sempre manteve uma representação proporcional das distintas chapas que concorreram nas eleições, ou seja, optou por uma composição que incluísse militantes de diversas tendências da CUT e de diversos partidos de esquerda (até os anos 90, o PT e PC do B e, posteriormente o PSTU e o PSOL, além de ex-militantes petistas sem filiação partidária).

⁵⁰ Localizadas em Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré e Valinhos.

Nos anos 90 as demissões provocaram uma elevada queda do número de trabalhadores/as na base do sindicato: que em 1988 contava com 69.900 metalúrgicos/as, mas em 2007 esse contingente havia sido reduzido para 45 mil (perda de 36,6% do total). O número de filiados, que em 1988 era 29.000, em 2007 passara a ser 21.870, o que representava uma taxa de sindicalização de 48,6% apesar dos enxugamentos de mão de obra nas indústrias da região (FIGUEIREDO, 2007).

Diante do crescimento do desemprego (as demissões haviam causado a extinção de 27,3 mil postos de trabalho entre 1980 e 1998), o sindicato atuou no sentido de garantir os direitos dos/as demitidos/as e moveu ações (através do seu Departamento Jurídico) para reverter as demissões de trabalhadores com estabilidade - como acidentados, gestantes, grevistas vítimas de represália, lesionados e portadores de Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho (DORT), cipeiros, diretores sindicais etc. (FIGUEIREDO, 2007; SOUZA, 2010b)

A Diretoria do sindicato compreendia as demissões como uma decorrência da aplicação do modelo neoliberal às relações de trabalho. Assim, o sindicato mostrou-se refratário a elaborar propostas para negociar com as empresas a introdução de mudanças na organização do trabalho, identificando esse tipo de intervenção com uma postura reformista (FIGUEIREDO, 2007).

O sindicato, segundo Souza (2010b) também não conseguiu construir uma política de unidade com os setores do proletariado não sindicalizáveis, como o movimento de desempregados/as que se formara em Campinas. O Movimento Contra o Desemprego de Campinas (MCDC), criado em 1997, surgiu a partir da iniciativa de três militantes, entre eles dois diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, devido à necessidade de organizar os/as desempregados/as – cuja situação os/as deixava fora do alcance da ação sindical - e atuou na cidade por cerca de um ano. O MCDC defendia, como política de combate ao desemprego, a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários. Entretanto, procurou também reivindicar políticas relacionadas às necessidades mais imediatas dos/as desempregados/as (como o passe-desemprego e a isenção dos impostos, de tarifas públicas municipais e da conta de luz para os/as

desempregados/as). O MCDC se desfez, segundo seus militantes, devido às dificuldades em dar continuidade às ações, pois muitos/as desempregados/as compareciam durante algumas semanas, mas logo arrumavam um trabalho precário e não voltavam mais. Segundo Souza, o Sindicato dos Metalúrgicos ajudou a imprimir os boletins do Movimento e deu apoio financeiro no transporte para as atividades, mas não teve participação mais ativa nelas. Além disso, nos casos de fábricas falidas ocupadas por trabalhadores/as (como a IBAF e Cobrasma), o sindicato não apoiou as propostas de autogestão ou de formação de cooperativas elaboradas pelos/as trabalhadores/as ocupantes (Souza 2010 b).

Nos anos 90, a reestruturação produtiva e o enxugamento de postos de trabalho operaram uma seleção dos/as trabalhadores/as, suprimindo os indivíduos mais velhos e menos escolarizados. Esses processos também efetuaram uma eliminação de grande parte dos metalúrgicos e metalúrgicas que tinham vivenciado um ambiente de maior influência de uma cultura marcada pelos valores do sindicalismo e do confronto. Os/as trabalhadores/as remanescentes e, principalmente, aqueles/as que vêm entrando nas empresas do setor a partir dos anos 2000, são mais jovens e sua socialização já ocorreu num ambiente de difusão do discurso neoliberal (o qual postula que a inserção de um/a trabalhador/a no mercado de trabalho depende do seu esforço individual e de sua qualificação) e de práticas empresariais que buscam envolver o trabalhador na resolução dos problemas da produção e capturar sua subjetividade em prol dos interesses da empresa. Tais discursos e práticas resultam no arrefecimento dos laços coletivos entre trabalhadores/as, e se refletem também na menor identificação deles e delas com o sindicato da categoria. Em nossa pesquisa de campo, perguntamos às pessoas se elas eram sindicalizadas e se participavam das atividades, quando empregadas. Das 46 pessoas entrevistadas, 19 responderam ser sindicalizadas e 23 disseram não ser. Entre as primeiras, apenas 3 declararam que participavam ativamente das atividades e 5 delas revelaram somente assistir às assembléias realizadas nas fábricas.

As novas formas de gestão da força de trabalho impactam significativamente na subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras, influenciando as formas como eles e elas interpretam o mundo em que vivem e as situações por que passam – como o trabalho fabril

e a situação da perda do trabalho. Para o grupo que estudamos, os/as trabalhadores/as desempregados/as da categoria metalúrgica, o emprego formal e a renda de seu salário constituem um elemento importante na estruturação de suas vidas. Entretanto, os homens e as mulheres deste grupo passaram por diferentes processos de socialização, que repercutem em suas visões sobre o trabalho. O nível de responsabilidade na família, as experiências anteriores de desemprego e as qualificações profissionais adquiridas também são fatores que influem na forma como trabalhadoras e trabalhadores percebem e sentem a perda do emprego. A compreensão dos elementos da subjetividade de trabalhadores e trabalhadoras torna-se necessária para a análise das múltiplas dimensões – sociais e individuais - envolvidas nas percepções e sentimentos relacionados à ausência de trabalho. No próximo capítulo, discutiremos como se constroem as subjetividades, isto é, como as pessoas formam suas percepções e concepções de mundo a partir de sua interação com a sociedade e seus sistemas normativos (com destaque para as normas da organização do trabalho e para os padrões de comportamento socialmente estabelecidos para mulheres e homens).

Capítulo III. Trabalho, desemprego e gênero: a construção e a manifestação da subjetividade.

Nosso esforço no presente capítulo consiste em levantar questões e conceitos que permitam entender o modo como trabalhadores e trabalhadoras vivenciam, percebem e sentem o trabalho e sua ausência. Nossas indagações dizem respeito aos mecanismos que lhes permitem construir as suas concepções de mundo e as suas percepções sobre si próprios/as - as quais estruturam seus valores, suas crenças e suas representações sobre o trabalho e sobre os grupos em que estão inseridos/as. Para uma análise satisfatória do que os/as trabalhadores/as entrevistados/as nos trazem em seus depoimentos, de modo a entender suas atitudes e sentimentos relativos ao trabalho e ao desemprego, é necessário refletir sobre seus processos de construção como sujeitos sociais.

Os sentimentos, valores, opiniões e ações individuais são desenvolvidos num plano pessoal e são frutos da experiência de cada pessoa. Entretanto, cada indivíduo encontra-se inserido num contexto social e cultural, o que submete suas experiências à influência das relações de poder, das formas de organização do trabalho social, dos valores e das formas de pensamento hegemônicas. Os indivíduos interagem com tais condicionamentos e respondem a eles, seja sob as formas de aceitação, ajustamento ou consentimento, seja sob a forma de resistência (declarada ou disfarçada). Assim, a partir desta dupla dimensão (social e individual) das experiências, constroem-se os personagens atuantes nas sociedades: os sujeitos (entre os quais estão as pessoas que entrevistamos, trabalhadores e trabalhadoras da categoria metalúrgica). Para compreendê-los/as torna-se necessário penetrar em seu mundo e acessar sua *subjetividade*. Nos próximos tópicos procuraremos nos debruçar sobre esse tema, atentando principalmente para seus desdobramentos no campo dos estudos do trabalho. Para essa tarefa, consideraremos inicialmente a contribuição das reflexões do campo de estudos antropológicos, que se torna bastante interessante, visto serem etnógrafos e antropólogos os pioneiros no desenvolvimento de metodologias baseadas no contato humano - destacando-se, para os fins do presente texto, a entrevista e o trabalho de análise de relatos e trajetórias de vida das pessoas entrevistadas.

3.1. Experiência, narrativa e subjetividade.

Entre as questões centrais do campo da antropologia está a preocupação com a alteridade, ou seja, o cuidado em considerar a fala e a visão de mundo do *outro* (o sujeito do estudo) garantindo sua expressão subjetiva.

Segundo Ingold (2008), o desenvolvimento da pesquisa antropológica implica, num mundo em que as culturas e sociedades se encontram cada vez mais em processo de integração, em desenvolver uma reflexão ampla, teorizando sobre diversas formas de habitar/estar no mundo. Mais do que simplesmente coletar dados de campo ou elaborar teorias gerais, a antropologia procura fazer um exercício de correspondência entre maneiras distintas de pensar e agir: as experiências vividas pelo grupo estudado (e os sentidos que estas adquirem para este grupo) e a vivência de vida do próprio antropólogo (um indivíduo socializado numa determinada sociedade/grupo, que se desloca para estudar outro grupo social). A reflexão antropológica é o momento em que as duas concepções de mundo dialogam. E embora o registro de depoimentos orais e as observações constituam elementos fundamentais a serem respeitados, essa reflexão científica se faz dentro de um contexto de indagações do/a pesquisador/a, que elabora hipóteses que lhe servem de matriz para a análise do material coletado. Com isso, queremos dizer que mesmo a pesquisa mais calcada no método etnográfico prevê a tomada das falas dos entrevistados dentro de um conjunto de questões de pesquisa. Essa teorização preliminar, que se reformula à luz dos dados obtidos, amarra, reordena e realoca o caos dos fatos observados e dos depoimentos coletados, permitindo selecionar aqueles elementos considerados mais relevantes, de modo a torná-los inteligíveis tanto para o cientista e quanto para os leitores (ROLDÁN, 2002; FELDHAUSS, 2003; TITON, 1980; BENDANA; BOISEVAN; CAVALLO, 2005). Daniel Bertaux (1989) ressalta que, num quadro de construção do conhecimento no campo das Ciências Sociais, a utilização de relatos de vida (completos ou em partes) coletados com base nas questões que o cientista busca responder é uma ferramenta legítima para acessar um determinado universo e compreender aspectos da vida e das concepções dos sujeitos de pesquisa numa dada realidade social. Como mencionaremos em dois exemplos mais adiante, utilizar trechos ou extratos de depoimentos desta maneira não compromete a validade do esforço

para acessar o mundo do grupo em estudo. Na verdade, as narrativas e relatos referentes a aspectos das trajetórias de vida dos/as entrevistados/as inserem-se em uma segunda narrativa – o texto do/a pesquisador/a. A escrita desse texto científico final é o momento em que os dados que não faziam sentido se tornam informações, permitindo superar a descrição, produzir conhecimento sobre aquela realidade (STRATHERN, 1999) e responder a indagações mais amplas do campo de conhecimento da disciplina.

Esse tipo de preocupação analítica coaduna com os objetivos de uma ciência social engajada na compreensão das vivências humanas. A antropologia, assim como essa vertente (com a qual nos identificamos) não enquadra os indivíduos e grupos humanos em modelos teóricos pré-estabelecidos – ainda que se possa elaborar hipóteses e teorizações preliminares sobre seu comportamento. Ao atentar para o que dizem esses sujeitos, levando em conta a diversidade de suas trajetórias dentro de um povo ou grupo, o cientista social evita submetê-los a julgamentos baseados na atribuição *a priori* de um *dever ser* para esse grupo, respeitando sua forma de agir e de pensar.

Entre as formulações interessantes para a apreensão da experiência humana, destacam-se aquelas elaboradas por Turner (1980) no campo da antropologia. Segundo este autor, os processos sociais num grupo social são sempre permeados por narrativas, por meio das quais as experiências dos indivíduos que o compõem são articuladas. Para Turner, as experiências coletivamente vivenciadas nas diversas sociedades geram *narrativas* e se processam por meio delas. Em outras palavras, a experiência vivida por um povo ou grupo adquire forma (ou estrutura) na medida em que é contada por seus membros. Tal fenômeno leva o autor a denominar as narrativas da vivência coletiva como *estruturas da experiência*. Apesar de possuírem um caráter transcultural (comum a diversas culturas), as narrativas/estruturas da experiência variam de acordo com o povo ou grupo que as emite, pois dependem do sentido atribuído às experiências narradas pelos sujeitos participantes dos processos coletivos, de suas motivações e do universo simbólico envolvido. Através da narrativa os fatos da experiência são formulados e conectados, passando a fazer sentido para quem conta e para quem ouve (TURNER, 1980).

No estudo de Anne Feldhauss (2003) é possível observar como as narrativas estruturam a experiência de fazer parte de uma região. Na região indiana denominada Maharashtra (caracterizada pela grande diversidade étnica e cultural) o que fomentava o sentimento coletivo de união entre os habitantes, mais do que as fronteiras territoriais traçadas pelo governo, era uma série de narrativas mitológicas que serviam de base para os rituais coletivos que envolviam a população. Diversos épicos, versos, lendas e mitos sobre deuses e deusas colocavam em relação os diferentes lugares de Maharashtra e através das peregrinações e ritos que aconteciam nesses lugares, a população revivia as histórias mitológicas. Cabe notar que a autora se utilizou de relatos orais que resultaram de conversas pontuais, dirigidas por suas próprias questões de investigação⁵¹. A experiência da participação em peregrinações pela região e em rituais estruturados em torno dos mitos, além de fortalecer o sentimento coletivo de pertencimento à região, tecia novas histórias – as narrativas e relatos de pessoas que participavam desses rituais. Esse conjunto de relatos e narrativas construía uma região de Maharashtra na mente de seus habitantes. Ou seja, o conjunto das histórias contadas formava explicações que davam sentido à existência daquela região e reforçavam os elos culturais entre os habitantes daquela porção do território indiano. E, ao participar desses eventos, a população passava a pensar, sentir e experimentar na prática esse conjunto de lugares como um todo, como uma região que fazia sentido em sua vida. Maharashtra, dessa maneira tomava forma e adquiria um significado subjetivo compartilhado por seus habitantes.

Ao observarmos esse tipo de pesquisa, focada nas experiências dos agentes sociais e nas narrativas que permitem expressá-las, percebemos que elas colocam em xeque a ideia de que as conexões estabelecidas entre as pessoas e os processos de reconhecimento do pertencimento a uma coletividade podem ser determinados por fatores exteriores à experiência vivenciada (como por exemplo, delimitações de fronteiras geográficas ou posições na estrutura econômica de uma sociedade). Para Feldhauss a região de

⁵¹Em sua pesquisa, Feldhauss não procurou apreender a trajetória pessoal de cada um, uma vez que não se tratava de um trabalho com histórias de vida, mas da compreensão dos processos sociais subjetivos de construção do sentimento de pertencimento comunitário em uma região indiana.

Maharashtra não existe senão a partir das experiências das pessoas: o que organiza e conecta a diversidade, fazendo com que a multiplicidade de indivíduos possa conviver e se reconhecer mutuamente é o fato das pessoas e grupos *vivenciarem* os lugares e suas conexões.

Trazendo esta discussão para o território dos estudos sobre o trabalho e desemprego, podemos utilizá-la, inicialmente, para pensar sobre o conceito de classe trabalhadora. De acordo com Marx e Engels⁵², no sistema capitalista o trabalhador vende ao proprietário dos meios de produção (burguês) uma determinada quantidade de seu tempo de trabalho e por este recebe um salário. O proprietário dos meios de produção utiliza essa força de trabalho para produzir mercadorias. É o trabalho humano que adiciona valor aos produtos, que transforma matérias primas em mercadorias vendáveis. Entretanto, no processo de produção e venda de mercadorias há uma apropriação – pelos proprietários dos meios de produção - desse valor criado pelos trabalhadores e tal situação de contradição (em que a classe burguesa se beneficia em detrimento da classe trabalhadora) engendra uma relação conflituosa entre eles. Esse antagonismo de classe se manifesta no campo político, pois os grupos de indivíduos que ocupam a mesma posição no processo produtivo também se situam em campos opostos na estrutura de poder na sociedade capitalista. Os/as trabalhadores/as, classe dominada, a partir da identificação de interesses comuns (e diametralmente opostos aos dos capitalistas dominantes), se inserem na arena política, desenvolvendo uma consciência de classe, expressa nas reivindicações coletivas, na organização em associações políticas próprias e na elaboração de um projeto político alternativo. Em suma, a estrutura produtiva engendra as classes e estas carregam em si o potencial de desenvolver uma identificação coletiva, uma consciência de sua condição (consciência de classe).

Os desenvolvimentos posteriores da teoria marxista tenderam a adotar posturas deterministas em relação às noções de classe e de consciência de classe. O pensamento sociológico e marxista mais ortodoxo concebe classe trabalhadora e sua consciência como

⁵² Marx, K; Engels, F. Manifesto comunista. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

categorias estáticas. Baseando-se no modelo de relações de produção existentes na época de Marx, essas correntes projetam para os/as trabalhadores/as a adoção necessária de comportamentos condizentes com sua condição de classe antagônica à dos proprietários dos meios de produção. Isso implica em considerar atitudes ou comportamentos diferentes da luta contra o capitalismo como fenômenos pré-políticos ou mesmo como manifestações de uma “falsa consciência” (THOMPSON, 2001).

A crítica a esse modelo estático de classe e de luta de classes tem muitos pontos de convergência com as reflexões antropológicas acima discutidas, pois nos remete novamente à questão das experiências vivenciadas pelos grupos sociais e às formas como elas se expressam. Cabe aqui resgatar as ideias desenvolvidas por Thompson (1979; 1987; 2001), segundo o qual a posição na estrutura da produção condiciona, mas não determina a formação das classes. Para o autor, as classes constroem-se no decorrer de suas lutas, não possuindo objetivos anteriores àqueles oriundos do seu movimento. Elas surgem quando pessoas se vêem numa sociedade, sofrem exploração (ou exploram), identificam os nós dos interesses antagônicos aos de outros grupos, debatem-se sobre esses nós, e ao fazê-lo, se descobrem como classes. Por ser o último passo de um processo, a classe não pode ser pré-determinada, tampouco seus interesses, sua consciência, seu comportamento, ou ainda os processos que levam ao estabelecimento de laços coletivos. Acima de tudo, classes são categorias relacionais e históricas, isto é, construídas quando grupos de pessoas partilham **experiências** (THOMPSON, 1979).

Os agentes coletivos e seu comportamento não podem ser considerados dados da realidade, não sendo passíveis de ser definidos *a priori* (GUATARRI; 1982). Os processos que permitem a identificação coletiva, assim como os comportamentos dos coletivos de trabalhadores/as, só podem ser adequadamente compreendidos quando dirigimos o olhar para suas experiências - expressas quando eles nos narram suas trajetórias ou quando nos relatam fatos relativos às suas vidas. Assim, ao invés de designar como os/as trabalhadores/as deveriam agir, é importante analisar os discursos⁵³ emitidos em seus

⁵³Um aspecto importante a reiterar é o fato de que narrativas e relatos constituem formas de organizar a

relatos e narrativas buscando entender o sentido de suas atitudes e representações sobre o mundo, situadas tanto no contexto social quanto na trajetória de cada um e cada uma.

No estudo de Beaud e Pialoux (2009), a utilização de relatos e narrativas de vida de trabalhadoras e trabalhadores de um coletivo operário francês permite apreender as mudanças de seus valores e o esfacelamento do seu sentimento de pertencimento coletivo. Os autores se valeram de um conjunto de depoimentos dos membros de uma coletividade estruturada em torno de uma fábrica de automóveis para acessar suas percepções subjetivas sobre as transformações que atingiam suas vidas (isto é, o modo como esses/as trabalhadores/as sentiam, pensavam e concebiam tais mudanças). Nesse estudo é possível visualizar como, contando suas histórias, os membros do grupo operário conseguiam articular suas experiências. Esse trabalho de pesquisa pode ser analisado por meio de uma categoria elaborada por Turner (1980), o **drama social**. Para Turner, na maioria das sociedades, a experiência coletiva dos conflitos é processada por meio de um tipo particular de narrativa, que toma forma ou estrutura de um drama (isto é, se assemelha ao enredo de uma peça teatral dramática). Os dramas sociais possuem um enredo típico: há uma violação das normas, uma crise do grupo e um processo de reparação para que esse grupo possa se reintegrar⁵⁴. Nos discursos narrativos dos membros daquele grupo operário francês, assim como no próprio texto de Beaud e Pialoux, a corrosão dos mecanismos de identificação coletiva nos anos noventa é contada como um drama. Em primeiro lugar, os/as operários/as narram um processo gradual de abalo de sua forma de vida e da solidariedade operária

realidade para o indivíduo que conta. Analogamente ao que ocorre com histórias infantis (como a de Cinderela, que possui diversas variantes ao longo do mundo), quando uma pessoa fala sobre algo que ocorreu em sua vida, constrói a sua própria versão do fato. Cada narrativa é orientada pelas concepções de mundo, crenças e valores do narrador, que o faz de seu modo particular, ou seja, emite um discurso. Cf. Smith, B. H. (1980).

⁵⁴Podemos tomar como exemplo de experiência que se processa coletivamente por meio de narrativas que adquirem contornos dramáticos, os grandes escândalos envolvendo figuras públicas nas sociedades contemporâneas e suas narrativas midiáticas. Na sociedade brasileira, o recente escândalo político do mensalão (2009-2013) foi apresentado pela mídia brasileira e por setores de oposição ao governo como o enredo de um drama. Em primeiro lugar, houve uma violação da norma (a corrupção praticada por membros do alto escalão do governo Lula. De acordo com a grande imprensa brasileira, instaurou-se uma crise que só poderia ser reparada com a punição exemplar dos culpados. O julgamento e a condenação dos principais envolvidos, nos últimos meses de 2013 foi apresentado pelos principais meios de comunicação nacionais como o ponto de partida para o fim da impunidade aos políticos corruptos no Brasil.

construída ao longo dos anos anteriores: a reestruturação produtiva e a crise do emprego nos anos 80 (vistos como aviltamento de suas condições de vida), as mudanças do sistema escolar (que não conseguiam compreender) e a degradação dos sistemas de sociabilidade dos moradores dos conjuntos habitacionais operários. Instaurou-se, então, no grupo operário uma *crise*: a condição operária passava a ser alvo de desprezo, compaixão e vergonha, inclusive da parte dos próprios jovens de famílias operárias. A tentativa de *reparação* se construía, nos discursos dos membros do grupo, através da eleição de uma figura a ser culpabilizada pela crise: o imigrante (que degrada o bairro, que promove a violência, que não trabalha e que questiona a meritocracia escolar, fazendo cair a qualidade do ensino). Aludindo aos defeitos que percebia nos “outros”, o grupo operário podia voltar a afirmar sua dignidade (se *reintegrar*), malgrado sua situação de desvantagem na sociedade.

Trazendo esse tipo de reflexão para nosso próprio estudo, observamos que, entre as pessoas que entrevistamos, várias vezes a situação de desemprego é narrada como o enredo de um drama, como um momento de ruptura dentro das trajetórias laboral e de vida, que instaura uma crise e demanda estratégias para que estas pessoas possam se recompor e restaurar a própria dignidade. Algo semelhante foi observado por Linhart, Rist e Durand (2002) entre operários/as demitidos/as de uma fábrica de automóveis que fechava suas portas, na França.

Analisar a estrutura das narrativas e relatos das várias pessoas que compõem uma coletividade, assim como as diversas versões sobre fatos que a atingem, permite explorar os vários pontos de confluência e de dessemelhança presentes em suas falas, de modo a extrair, das experiências individuais, os elementos da vivência coletiva. Trata-se da chave para que se possa fazer o já mencionado exercício de correspondência entre formas distintas de pensar e agir no mundo a que se refere Ingold (2008). Além disso, é através da análise do modo como os homens e as mulheres entrevistados/as relatam suas trajetórias, das ideias que verbalizam, das expressões que usam, que se torna possível identificar e interpretar os elementos que compõem sua **subjetividade**.

A subjetividade é a ponte para entender as condutas das pessoas pesquisadas. É importante ressaltar aqui sua dupla origem: parte dela se constrói a partir do indivíduo – de sua trajetória e sua psique – outra parte a partir das relações estabelecidas com outras pessoas e grupos nas coletividades em que ele se insere. O conceito de subjetividade tem estreita relação com a ideia de **sujeito** (isto é, o ser que tanto realiza quanto sofre as ações). Discutiremos este ponto mais detalhadamente no próximo item.

3.2. Subjetividade, sujeito e trabalho.

A abordagem das questões de pesquisa pelo viés da subjetividade dos agentes busca o equilíbrio entre os enfoques baseados nas determinações macrosociais e aqueles de cunho individualizante. Segundo Nardi, Titoni e Bernardes (2002), o campo da subjetividade constrói-se na tensão entre as dicotomias indivíduo/coletivo e objetivo/subjetivo. Em uma sociedade, nas relações estabelecidas entre cada membro da coletividade e os demais, descobrem-se afinidades, constroem-se identificações mútuas e constituem-se grupos. Tais ligações são geralmente instáveis e provisórias, estabelecendo-se e desfazendo-se de acordo com os rumos tomados pelos embates entre forças sociais (HALL, 1999; BUTLER, 2003). A subjetividade decorre justamente dessas ligações: ao se juntarem e ao desenvolverem ações coletivas, os indivíduos se constituem como sujeitos, como agentes na sociedade (NARDI; TITONI; BERNARDES, 2002). Entretanto, cabe aqui uma ressalva: se é verdade que o processo de construção dos laços coletivos tem como característica a transitoriedade, por outro lado também é verdadeiro que esse estabelecimento de nexos entre indivíduos pode resultar em fenômenos que perduram no tempo. Em **O Processo Civilizador**, Elias (1994) narra o longo processo de transformação dos modos de sociabilidade iniciado a partir do final da Idade Média, quando a vida da nobreza européia passa a gravitar em torno das famílias reais. A formação e o desenvolvimento das cortes européias entre os séculos XIV e XVIII engendraram paulatinamente o estabelecimento de regras de convivência, as quais envolviam o controle das funções corporais, das pulsões sexuais (que deveriam ser relegadas ao espaço privado) e dos instintos. As regras de etiqueta desenvolvidas na sociedade de corte criaram novos padrões de comportamento identificados com as novas noções de refinamento e civilização

que se desenvolviam no seio da elite aristocrática. Com o passar do tempo os comportamentos baseados no refinamento, na polidez, nas maneiras agradáveis e na elegância tornaram-se referência para o conjunto da sociedade e acabaram sendo adotados pelas demais classes. Ao longo de seis séculos, esses padrões foram internalizados pela população europeia e passaram a ser automáticos e não conscientes. O autocontrole dos impulsos, da sexualidade e das funções corporais – e não mais o olhar das outras pessoas – passou a orientar o comportamento das pessoas. Sentimentos de vergonha, medo, nojo e pudor se desenvolveram associados ao autocontrole e passaram a compor a estrutura da personalidade do ser humano no ocidente, como resultado desse processo civilizatório (ELIAS, 1994). Thompson (1987; 2001) traça um raciocínio análogo ao se referir à classe trabalhadora. Para este autor, as classes se formam no decorrer de suas lutas políticas, ou seja, no seu movimento. As classes, formadas por pessoas reais, partilham experiências comuns e identificam seus interesses entre si e contra outros grupos. As relações de produção produzem experiências compartilhadas por grupos de indivíduos que, nos seus processos de luta, tornam-se classes. Desenvolve-se assim uma consciência de classe que, ao longo dos conflitos com as classes antagônicas, amadurece e promove o desenvolvimento de uma cultura, de uma memória coletiva e de um conjunto de instituições de classe (por exemplo, sindicatos, clubes, caixas de auxílio mútuo, equipes esportivas, jornais, grupos de teatro). Depois de formada uma consciência de classe madura, os jovens passam a ser socializados nessa cultura e a compartilhar esse legado (THOMPSON, 2001).

De acordo com o conjunto dos autores citados até agora, os processos de formação da subjetividade são centrais para se estabelecer o nexo entre a agência individual e as limitações impostas pelas estruturas da sociedade. A formação da subjetividade resulta, portanto da relação dos indivíduos com as normas vigentes na sociedade em que eles se inserem e que eles são obrigados a cumprir (NARDI; TITONI; BERNARDES, 2002). Dito de outra forma, cada indivíduo é, a partir da infância, introduzido na sociedade em que vive e, ao longo de seu processo de socialização, é apresentado a um amplo conjunto de regras que definem como ele deve se comportar, seja na família (obediência aos pais), seja no espaço público (contenção da espontaneidade), ou no trabalho (obediência aos

regulamentos e prescrições ditados pelos administradores das empresas). Há normas que definem também os comportamentos adequados para as pessoas definidas como pertencentes ao sexo masculino e as condutas pertinentes a quem é identificado como do sexo feminino (BUTLER, 2003). As normas sociais, vale notar, são fruto de um longo processo de desenvolvimento histórico, no qual as ações individuais confluem lentamente para engendrar novas formas de produção, novas relações de poder e novos padrões culturais (ELIAS, 1994). Os indivíduos entram em contato com as normas sociais e reagem a elas de muitas maneiras: resignando-se em relação a elas, aceitando-as ativamente ou desenvolvendo práticas de resistência. Refletindo sobre a sociedade contemporânea, Guatarri e Rolnik (1996) procuram compreender como essa interação ocorre. Para os autores, o processo de constituição da subjetividade (subjetivação) não é centrado apenas no indivíduo, nem tampouco é totalmente formatado pela sociedade e por seu conjunto de regras. A subjetivação envolve tanto instituições e agentes coletivos exteriores ao indivíduo - como o sistema econômico, as tecnologias, os meios de comunicação de massa, etc. (que o autor denomina mecanismos de expressão extra-pessoais) – quanto a psique de cada pessoa e sua bagagem emocional (denominados mecanismos de expressão infra-psíquica). A subjetividade nasce da relação entre o que é próprio de cada pessoa (e que está relacionado à sua trajetória pessoal) e os elementos da sociedade (que circunscrevem as possibilidades de ação dos indivíduos). Assim, parte fundamental da subjetividade é fabricada e modelada, pelas instituições e normas sociais. A forma das pessoas perceberem o mundo é amplamente influenciada pelas relações de produção e é um elemento fundamental dos sistemas de dominação.

Para Guatarri e Rolnik (1996), no sistema capitalista a subjetividade é produzida industrialmente e em escala internacional: através da cultura de massa cria-se uma subjetividade capitalista, ou seja, produzem-se indivíduos em série, cujas visões de mundo e mesmo os sonhos e paixões estão articulados ao sistema hegemônico. Para estes autores, a cultura do sistema capitalista busca uniformizar pensamentos, concepções de mundo e sentimentos. Ela é essencial para a confecção de uma força coletiva de trabalho e de uma força coletiva de controle social. Entretanto o processo de subjetivação não se reduz

a um simples registro de ideologias. Há uma tensão entre os mecanismos de controle social e as instâncias psíquicas individuais. Os indivíduos entram em contato com o sistema de comunicação de massa, recebendo formas de sentir, de pensar e de entender o mundo e vivenciando-as em sua existência particular. Esta vivência se dá no nível individual, mas também no nível coletivo, à medida que cada indivíduo interage com outros formando uma cadeia de pontos interligados. Assim, do encontro ou confluência de trajetórias ou experiências partilhadas resultam acordos e articulações entre indivíduos – a identificação de interesses comuns com base nos problemas que atingem um grupo ou o desenvolvimento de lutas coletivas, por exemplo. Os sujeitos, agentes que emergem desse processo passam a reelaborar os elementos recebidos da sociedade, posicionando-se em relação a eles. Essa reação oscila entre a submissão total às formas de perceber o mundo criadas pela cultura capitalista e pelas normas sociais dominantes (alienação) e a reapropriação de componentes dessa subjetividade recebida e o desenvolvimento de práticas de resistência (singularização). As formas de percepção do mundo e de autoidentificação ou auto-percepção coletivamente construídas – denominadas **agenciamentos de enunciação** - são elementos centrais da construção da subjetividade, para Guatarri e Rolnik (1996). Entretanto, por resultarem das relações entre sujeitos individuais, os agenciamentos envolvem tensões, são provisórios e não se formam de maneira automática, segundo os autores. Estes autores preferem utilizar a ideia de agenciamento, em oposição ao conceito de identidade. Para eles, o termo identidade remete muito mais à modelagem de comportamentos pelo sistema capitalista do que às possibilidades de reapropriação da cultura recebida: a identidade circunscreveria os sujeitos a quadros de referência e a papéis pré-estabelecidos, sem espaços para a construção de novas formas de autopercepção e percepção do mundo. Guatarri e Rolnik (1996) mostram-se, inclusive, refratários à ideia de que os agenciamentos coletivos possam originar estruturas duradouras. Consideramos tal formulação problemática, pois se os processos de subjetivação resultam da recepção de condicionamentos externos (e de sua reapropriação pelos sujeitos), a origem desses condicionamentos (o sistema capitalista e a cultura de massas, por exemplo) fica em aberto. Acreditamos ser necessário indagar de onde vêm as visões de mundo hegemônicas com as quais os indivíduos interagem em seu processo de

subjetivação. Em outras palavras, é preciso refletir sobre como se construíram as estruturas sociais vigentes na atualidade. Nossa inquietação nos aproxima das reflexões de Elias (1994). Segundo este autor, as normas sociais, as relações de poder, as relações econômicas e a cultura de uma sociedade se formam e se transformam como resultado das ações dos sujeitos. Trata-se de um processo que ocorre muito vagarosamente, e no qual os indivíduos são socializados numa cultura e num sistema de regras e, paulatinamente, através de suas ações, os modificam. Segundo Elias, as ações individuais são interdependentes entre si e formam uma rede cujos nexos (**configurações**) produzem lentamente novos sistemas de regras, novas relações de poder e novos padrões culturais, isto é, novas estruturas sociais. Nesses longos processos, que se dão tanto no nível coletivo quanto no nível individual, as transformações são internalizadas pelo indivíduo e passam a influenciar sua subjetividade (sua psique, seu corpo, sua sensibilidade e sua afetividade).

A própria ideia moderna de sujeito construiu-se associada às transformações sociais, culturais e econômicas que tomaram forma, sobretudo, a partir do século XVIII. Como resultado do longo desenvolvimento histórico, construiu-se no mundo moderno uma lógica de pensamento que levou cada um dos seres humanos a reconhecer-se como unidade separada do mundo externo, ou seja, como indivíduo autônomo (ELIAS, 1994). Por outro lado, a modernidade também se caracterizou pelo desenvolvimento da **biopolítica**, uma série de técnicas para dirigir o comportamento das populações humanas (como mencionamos no capítulo 1) (FOUCAULT, 2006). As estratégias de poder tiveram como alvo os corpos, buscando orientar a conduta dos seres humanos para uma utilização destes de forma eficiente e ordenada para a produção e para a obediência às regras da sociedade. Esse direcionamento dos comportamentos humanos - **o governo dos homens** - permitiria a quem governasse controlar os riscos que envolviam as populações. Os dispositivos de controle (normas, regulamentos, sanções, punições, etc.) expandiram-se e se difundiram na sociedade e nas suas instituições atingindo todas as esferas da vida humana (a família, a escola, o trabalho, o aparelho estatal, etc.). Desse modo, passaram a estruturar a experiência cotidiana, a psique, os afetos e a visão de mundo das pessoas (FOUCAULT, 2006; 2008).

No entanto, de forma paradoxal, enquanto se expandia o controle social, difundia-se

a ideia do sujeito moderno, do indivíduo livre e autônomo, capaz de agir na sociedade. Tal concepção passou a ser assimilada pelas pessoas. Entretanto, a partir do momento em que a subjetividade passa a ser vivida na primeira pessoa, o sujeito começa a ser capaz de refletir sobre si e sobre suas práticas cotidianas, podendo reapropriar-se das normatizações e conformações recebidas (NARDI; RAMMINGER, 2008). Assim, na experiência da relação consigo mesmos, os sujeitos começam a desenvolver **as técnicas de si**, aquelas que permitem a cada um realizar operações com o corpo e com a alma nos atos cotidianos, inclusive no ato de trabalhar. (NARDI; RAMMINGER, 2008; ROSA, 1999; 2000).

Para Nardi e Ramminger (2008), assim como para Rosa (1999; 2000) o trabalho deve ser percebido não apenas por meio das técnicas de produção e de dominação, mas também pela ótica das **técnicas de si** (ou do **uso de si**). Ou seja, segundo esses autores, a existência de normas e modelos de organização da produção traz sempre consigo a possibilidade de reelaboração e de transgressões. De acordo com Rosa (1999), o “uso de si” é uma resposta dos/as trabalhadores/as ao governo do trabalho (que consiste no conjunto de mecanismos que visam o controle e a sujeição de trabalhadores e trabalhadoras). Segundo a autora, o governo do trabalho projeta um “dever ser” para o/a trabalhador/a: ele ou ela deve produzir de forma obediente e executar o que lhe é demandado. Entretanto, no decorrer do processo de trabalho, cada trabalhador/a manifesta-se como sujeito, convocando todo seu ser para trabalhar. Ao mobilizar sua subjetividade – sua inteligência, sua herança de vida, etc. – cada um/a se revela sujeito em dois sentidos: é, por um lado, sujeito (alvo) do governo do trabalho e, por outro, coloca-se como sujeito (agente) nas relações sociais, pois faz **o que** é ordenado, mas não **como** ordenado. Assim, o uso de si constitui na introdução, pelo/a trabalhador/a de algo de seu ser - sua subjetividade – no ato de trabalhar. A subjetividade é algo que parte do/a trabalhador/a e, embora as normas presentes na organização do trabalho influenciem sua construção, parte importante dela se forma a partir da trajetória particular de cada trabalhador ou trabalhadora e a partir dos vínculos estabelecidos entre trabalhadores/as nos locais de trabalho. Por isso a subjetividade não se enquadra nas prescrições das gerências e tampouco é passível de ser totalmente capturada por qualquer tipo de organização/governo do trabalho. Trata-se do imponderável, de um

limite ao poder que produz usos dos comportamentos dos homens no trabalho, visando sua sujeição (ROSA, 1999; 2000). A subjetividade – e principalmente a subjetividade no trabalho - se constrói em meio à tensão entre as ordens e regras recebidas pelo conjunto dos sujeitos e a particularidade da experiência de cada um. Segundo Rosa, ninguém consegue adaptar-se totalmente a um modelo ou norma e há sempre algo que resiste ou escapa deles. Nesse sentido, as relações de trabalho possuem um caráter dúplice, que comporta não apenas formas de ajustamento às prescrições ditadas pela organização do trabalho, mas também a possibilidade de invenção, pelos/as trabalhadores/as, de outros modos de lidar com as prescrições, transformando-as (NARDI, TITONI; BERNARDES, 2002). O espaço do trabalho produtivo é palco, portanto, de processos de subjetivação.

Nossa pesquisa visa compreender os impactos do desemprego na vida de trabalhadoras e trabalhadores. Isso implica em discutir o significado do trabalho assalariado e de sua ausência para eles e para elas. Por esta razão é interessante analisar o sujeito (trabalhador ou trabalhadora) a partir das experiências vivenciadas no mundo do trabalho. Na experiência cotidiana do trabalho, trabalhadoras e trabalhadores não se ajustam ou obedecem totalmente às prescrições estabelecidas pela organização do trabalho e desenvolvem alianças e acordos no coletivo de trabalho para poderem trabalhar “à sua maneira”, além de elaborarem formas coletivas de resistência e de luta. Os **agenciamentos** coletivos construídos nas lutas e no próprio ato de trabalhar constituem formas de auto-percepção e de percepção do trabalho alternativas à visão gerencial e fomentam entre os/as trabalhadores/as sentimentos de identificação com os/as colegas e com os coletivos de trabalho. Representam, portanto, uma desobediência ao governo do trabalho. De acordo com reflexões na área da psicodinâmica do trabalho (destacando-se os estudos de Cristophe Dejours) e no campo da sociologia (com destaque para Danièle Linhart), trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. Trata-se de um processo no qual o/a trabalhador/a acrescenta sua subjetividade ao processo de trabalho para atingir o objetivo que lhe foi designado. Para esses autores, por mais rigorosa que seja a organização do trabalho e seus procedimentos, não é possível atingir a qualidade na produção se as normas prescritas pelas gerências forem seguidas à risca (DEJOURS, 2004; LINHART; RIST;

DURAND, 2002; LINHART, 2007; 2008; ROSA, 1999). Para a psicodinâmica do trabalho, área de estudos que articula sofrimento e saúde no trabalho, o trabalho é central para a formação da subjetividade. Ele tem o estatuto de “prova eletiva da revelação da subjetividade” (LANCMAN; UCHIDA, 2003; DEJOURS, 2004, p. 31), ou seja, a subjetividade e o próprio ser se manifestam através do ato de trabalhar, que compreende o engajamento do corpo e da personalidade para responder a tarefas delimitadas por pressões sociais e materiais. De acordo com Dejours e Molinier (1994) e Dejours (2004; 2008), nessa experiência de enfrentar a resistência do mundo real, é sempre o corpo que é envolvido em primeiro lugar, pois o ato de trabalhar passa pela experiência afetiva do sofrimento, que é experimentado através do corpo. Por isso a inteligência desenvolvida no processo da resolução de problemas criados pela organização do trabalho não se reduz aos atos de pensar, julgar ou sentir, mas constitui um conjunto de saberes que se enraíza nos corpos dos sujeitos, trabalhadores e trabalhadoras. Para eles e para elas, a distância entre o trabalho real a ser efetuado e aquele definido pelas normas se apresenta como desafio, no qual o real resiste ao seu saber-fazer, desencadeando sentimentos de fracasso, irritação e decepção. Os corpos sofrem e, por meio do sofrimento no trabalho, os sujeitos projetam sua subjetividade com relação ao mundo, transformando-o para superar a resistência do real. Nesse ato de descumprir a norma e ajustar o trabalho para poder cumprir uma tarefa, o/a trabalhador/a mobiliza todo o seu ser – sua trajetória, suas experiências pregressas de trabalho e seu corpo (Dejours, 2004). No ato de trabalhar cruzam-se dimensões da vida fora do trabalho assalariado/a com elementos da organização laboral (LINHART; RIST; DURAND, 2002).

O ato de desobedecer às prescrições da organização do trabalho para conseguir produzir, segundo Dejours e Molinier (1994), não é construído num nível puramente individual constituindo, acima de tudo, uma produção coletiva. Os movimentos, gestos e posturas de trabalhadores/as no trabalho são técnicas corporais desenvolvidas e aprendidas, ligadas à cultura do grupo profissional. Essas técnicas não são sempre mobilizadas de forma consciente, pois se manifestam na prática de trabalho, quando os/as trabalhadores/as tentam resolver os problemas da produção com sua habilidade e inteligência, contando com

a colaboração dos/as colegas. Dejours (2004) concebe o trabalho como uma relação social que se desenvolve num mundo caracterizado por relações de desigualdade e de dominação. Trabalhar, para o autor, significa, além de engajar a subjetividade num mundo hierarquizado, fazer a experiência da resistência a esse mundo. No entanto, a mobilização dos diversos saberes e inteligências das pessoas pode desestabilizar a coesão do coletivo de trabalho. Por isso, é necessário que os/as trabalhadores/as não apenas tomem iniciativas e reajustem as prescrições, mas também que criem uma organização do trabalho efetiva e diferente da prescrita, que cooperem para poderem produzir de forma eficiente. Esse compromisso é técnico, mas também social e inclui conviver com os pares e administrar conflitos. Assim, por meio dos gestos e movimentos desenvolvidos e aprendidos na experiência coletiva, trabalhadores e trabalhadoras desenvolvem laços com seus/suas colegas de trabalho e se reconhecem como membros de uma comunidade cultural, social e profissional. Trata-se da construção coletiva de concepções de mundo e de sentimentos de pertencimento – ou, como preferimos, da urdidura de **agenciamentos**. Segundo Dejours e Molinier (1994), os laços assim construídos precisam ser reiteradamente confirmados e essa autenticação se dá por meio do reconhecimento do indivíduo pelos outros de seu grupo. Tal reconhecimento, por sua vez, passa por regras - forjadas por uma tradição comum na qual os referidos atos e gestos corporais funcionam como símbolos e códigos de identificação coletiva - a ponto de certas atitudes corporais adquirirem na comunidade de trabalho o valor específico de dar visibilidade às qualidades do sujeito. Esse aspecto da cultura profissional pôde ser observado em nossa pesquisa de campo: entre os metalúrgicos que entrevistamos, a força física – real ou aludida - era um atributo que permitia que eles se reconhecessem enquanto metalúrgicos e que demarcassem sua diferença em relação às mulheres da categoria. Para Dejours e Molinier essa ênfase nos atributos corporais constitui um agir dramaturgico, no qual gestos e atitudes participam da apresentação de si.

De acordo com Lancman e Uchida (2003), a interlocução entre trabalhadores/as é também um espaço para pensar coletivamente e decifrar conjuntamente os mistérios da produção, uma vez que a situação do trabalho desencadeia um sentimento de angústia, de medo de não ser capaz de resolver os problemas postos por ela. Segundo os autores, ao

solucionar um problema, a subjetividade do/a trabalhador/a sai fortalecida, enquanto a não resolução resulta em mais agonia. Entretanto, a organização do trabalho não permite que as pessoas enfrentem individualmente o sofrimento, tolhendo sua expressão. Assim, para fazer frente a esse sentimento de angústia – e manter seu “estado de normalidade”⁵⁵ – nos espaços de trabalho, os/as assalariados/as desenvolvem o diálogo coletivo. Trata-se de um mecanismo de defesa, um espaço onde cada uma e cada um pode ser ouvido/a, ser reconhecido/a pelos pares e ser considerado parte importante do grupo. Segundo Dejours, (1992), o reconhecimento – seja pela gerência, seja pelos/as demais trabalhadores/as e trabalhadoras - é a forma específica de compensação psicológica, uma retribuição simbólica pela contribuição de cada uma e de cada um no processo de produção, constituindo a chave para a mobilização da subjetividade.

De acordo com Linhart (2008) a adaptação realizada pelos/as trabalhadores/as comprova seu envolvimento subjetivo, mesmo dentro da mais rígida normatização das tarefas e gestos. O engajamento subjetivo, para o/a assalariado/a não constitui uma opção, mas uma condição *sine qua non* para cumprir o que lhe é demandado. Tal aparente cumplicidade tácita com a opressão consiste numa carga suplementar de esforço, que implica em cansaço e sofrimento físico, mas que ao mesmo tempo constitui uma defesa do/a assalariado/a contra a negação de si mesmo, consistindo numa estratégia de sobrevivência. O engajamento do/a assalariado/a ocorre nas brechas e interstícios do sistema de trabalho, permitindo-lhe certa autonomia. Assim, segundo a autora, não é suportável para qualquer ser humano distanciar-se totalmente da atividade que realiza e conformar-se estritamente à norma, pois abster-se de sua subjetividade é espoliar a si mesmo.

Nas obras de Linhart (LINHART; RIST; DURAND, 2002; LINHART, 2007; 2008), o trabalho não é referido somente como algo negativo (frustração e alienação), constituindo também fonte de satisfação pessoal para o/a trabalhador/a (quando ele ou ela

⁵⁵A psicodinâmica do trabalho entende que o estado de normalidade é distinto do estado saudável. O estado de normalidade representa o resultado do esforço do sujeito para equilibrar sua saúde mental e os desafios colocados pelo processo de trabalho. (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

se orgulha por realizar bem seu trabalho e quando seu desempenho é reconhecido pelos/as colegas e/ou pela chefia). O valor do trabalho ainda não foi, para a autora, suplantado ou substituído em suas funções socializadoras e de produção coletiva de sentidos, pois mais do que fornecer o dinheiro necessário à sobrevivência, é no espaço de trabalho que se partilha de um destino profissional, que se estabelecem relações sociais importantes e se traçam regras fora do regulamento oficial, ou seja, onde se cria uma cultura e uma solidariedade a partir da experiência comum de assalariamento (LINHART, 2007; 2008; LINHART; RIST; DURAND, 2002; DEJOURS, 1992). Na situação coletiva de trabalho os agenciamentos são tecidos, e os projetos e trajetórias dos indivíduos, reunidos, ganham sentido. Além disso, a condição de trabalhadores/as permite sua inserção na sociedade, na qualidade de cidadãos e consumidores (LINHART; 2008). Por isso, as manifestações da subjetividade no trabalho se fazem em dois níveis.

Em primeiro lugar, trabalhar permite ao sujeito trabalhador ou trabalhadora a **validação de si**, à medida que os sujeitos têm necessidade de se fazerem reconhecer como membros da sociedade. Assim, ser trabalhador/a significa participar do mundo das demais pessoas e escapar do enquadramento em estigmas sociais (GUILBAUD, 2008). Isso pode ser observado nas oficinas montadas por empresas dentro do sistema prisional francês. Inserido num contexto de manutenção da ordem e da segurança na prisão, o trabalho na oficina possibilita uma neutralização parcial dos rótulos que pesavam sobre os delinquentes e uma coexistência pacífica entre detentos e carcereiros. Segundo Guilbaud (2008), os presos desejavam trabalhar e formavam uma força de trabalho altamente dedicada; motivada principalmente pelo fato de, naquele espaço, não estarem submetidos ao olhar depreciativo da sociedade. O sentimento de reaproximação da condição de trabalhador livre compensava as duras condições de trabalho – rotinização, alienação e superexploração (GUILBAUD, 2008). Linhart (2008) aponta outro exemplo: no caso das mulheres que ingressaram no trabalho industrial noturno, a inserção laboral significou, mais que um aumento da remuneração, uma valorização de si mesmas, uma sensação de serem mulheres corajosas por realizarem tarefas incomuns e em um horário pouco convencional para o sexo feminino (LINHART, 2008). Em segundo lugar, a subjetividade se manifesta num outro

nível: ela pode ser compreendida como abrangendo tudo o que o sujeito mobiliza de si, e que varia em função das condições de sua entrada no trabalho, de sua história pessoal, de seu lugar na sociedade e das disputas em relação ao significado do trabalho na sociedade.

A subjetividade se manifesta, por exemplo, entre servidores/as públicos/as, na forma de uma moral profissional relativa ao seu público e de valores coletivos que entram em choque com as tentativas de racionalização dos gestores. Neste sentido, as mudanças organizacionais são vistas por eles como risco à sua missão, à sua identidade profissional (FORTINO, 2008). No caso das assistentes sociais francesas que atuavam no setor de seguro-saúde, os valores relativos ao exercício da profissão e as representações sobre a população atendida influenciavam a forma como tratavam os beneficiários do seguro. Sua visão de sociedade (fundada no trabalho como porta de entrada para o acesso a direitos) fazia com que elas elaborassem julgamentos morais sobre os demandantes (LINHART, 2008). Esses dois níveis se interseccionam, isto é, a “bagagem” mobilizada pelo sujeito no trabalho serve de mote para reivindicações ligadas à validação de si. A pesquisa de Dussuet (2008) com trabalhadoras de setor de cuidados pessoais (*care*) mostra uma demanda pelo reconhecimento de uma série de elementos constitutivos de sua subjetividade (e mobilizados no ato de trabalhar) como qualificações. Tais qualificações constituíam a condição mesma para que seu trabalho pudesse ser realizado, pois se trata de um caso em que a demanda de trabalho se exerce diretamente através da relação interpessoal estabelecida entre cuidadora e cliente: o face a face com o utilizador do serviço demanda uma mobilização eficaz da subjetividade – atributos relativos à afetividade, ao cuidado e ao engajamento pessoal. Essa mobilização é obtida graças ao sistema de gênero (ou seja, a divisão sexual do trabalho designa às mulheres a obrigação de se colocar ao serviço dos outros, de cuidar dos outros). Nesse tipo de trabalho – precário, mal remunerado, e socialmente considerado como desqualificado – no qual predominam as mulheres, as trabalhadoras mobilizam tais saberes, mas estes permanecem invisíveis, visto que as qualificações “subjetivas” mobilizadas são socialmente vistas como “naturais” e consideradas como um tipo de engajamento que é próprio à mulher (como uma extensão do trabalho doméstico). Logo, estão fora dos contratos de trabalho (que só abrangem as tarefas

prescritas). Tal como numa fábrica taylorista, trata-se de qualificações necessárias, mas negadas. Nesse caso, de forma mais intensa devido ao viés de gênero. Entretanto, justamente por envolver emoções, o trabalho de *care* é causador de sofrimento psicofísico e é extremamente fatigante. Essa dimensão, segundo as trabalhadoras, não pode ser invisibilizada e deve ser regulamentada. Por essa razão, as trabalhadoras desse setor reivindicavam o reconhecimento desta subjetividade mobilizada como qualificação. O que estava em jogo para as trabalhadoras de *care* era o reconhecimento não apenas de seu trabalho, mas da subjetividade nele mobilizada. No quadro de uma profissionalização validada e gerida pela sociedade, a demanda pelo reconhecimento das qualificações subjetivas representava uma defesa contra a ocultação do trabalho que realizavam na esfera da relação pessoal de compaixão ou carinho pelo cliente (DUSSUET, 2008).

Como vimos, para Linhart (2007, 2008), para Linhart Rist e Durand (2002) e para Dejours (1991; 1994; 2004) o trabalhador ou a trabalhadora não trabalham apenas porque as suas condições de existência e sua posição na sociedade os impelem a isso, mas também por razões outras, de ordem extra-econômica. O trabalho, segundo os autores acima, tem um papel fundamental na constituição de vínculos sociais. As relações de trabalho não são reguladas apenas por princípios mercantis, mas por esses vínculos, pela vida coletiva e pela sociabilidade criadas no trabalho. Tais elementos não se inscrevem na lógica prescrita, desafiam as opções gerenciais e persistem, mesmo num contexto de modernização e mesmo quando colocados em xeque pelo crescimento do desemprego e pelas novas formas de organização da produção (LINHART, 2007), como veremos a seguir.

3.3. Subjetividade e a nova organização do trabalho

Segundo Linhart (2008) a subjetividade no trabalho é o que caracteriza cada pessoa e que, ao mesmo tempo a torna diferente do restante dos recursos produtivos: a especificidade de suas dimensões cognitivas, de seu registro emocional, afetivo e moral, mesmo dentro de grupos onde pesam os mesmos determinantes sociais.

A subjetividade é indispensável na organização do trabalho, para dar sentido e operacionalidade às formas prescritivas, que permaneceriam quase inertes sem esta

implicação subjetiva (e mesmo transgressora) dos/as assalariados/as (LINHART; RIST; DURAND, 2002; LINHART; 2007; 2008; ROSA, 1999; DEJOURS, 2004). E embora negada pela organização do trabalho, está necessariamente implicada no processo de produção, pois é impossível qualquer mobilização cognitiva sem uma implicação subjetiva, sem uma tomada (*prise en compte*) da contribuição das pessoas, de seus afetos e de sua relação com o mundo.

Segundo Lancman e Uchida (2003), na organização do trabalho a subjetividade é reconhecida pelo avesso, ou seja, é o elemento que deve ser controlado (pelos gestores) para evitar a possibilidade dos/as trabalhadores/as criarem obstáculos à produção. Enquanto a subjetividade dos gerentes e administradores é valorizada, a dos/as trabalhadores/as é vista com desconfiança. Nas novas formas de organização do trabalho coage-se o/a trabalhador/a a mobilizar a subjetividade em nome do aumento da produtividade e da destruição de antigos coletivos (anulação de contrapoderes). Esta diretriz reconhece – finalmente – a subjetividade, mas com o intuito de controlá-la, de canalizá-la, posicioná-la num quadro preciso de gestão individualizada. Para Maria Inês Rosa (1999; 2000), ao invés de ser instado/a a apenas executar e ter seu pensar coibido, o/a trabalhador/a na nova organização do trabalho deve unir sua ação ao pensamento - mobilizando uma ampla gama de conhecimentos práticos e teóricos, desempenhando múltiplas tarefas e colocando sua subjetividade à disposição da gestão. O que, nas formas anteriores de organização do trabalho, deveria ser suprimido, e era realizado à revelia da administração, agora é incluído no rol de “responsabilidades” dos/as trabalhadores/as (tais como zelar pela qualidade do produto e pelo bom funcionamento do maquinário). A nova organização do trabalho procura intensificar o uso de si em prol das empresas e, deste modo, capturar o ser inteiro de cada trabalhador/a para seus objetivos.

Nardi, Titoni e Bernardes (2002), afirmam que a reestruturação produtiva e sua exigência de que o/a trabalhador/a empregue seus saberes em prol da empresa repercutem na subjetividade. Os tipos de relações nos coletivos de trabalho, assim como as próprias representações de cada trabalhador/a sobre si, sobre suas qualificações e sobre o trabalho se transformam. As novas políticas de gestão utilizadas para formar um novo tipo de

trabalhador/a orientam novas formas de relação com a prescrição, ou seja, novos modos de subjetivação e, portanto, novas formas de percepção do mundo e do trabalho, além de elaboração de novas estratégias individuais e coletivas (NARDI; TITONI; BERNARDES, 2002). Cabe acrescentar que, as formas de perceber o desemprego também mudam e este passa a significar a exclusão – do mercado de trabalho - de quem não possui o perfil requerido pelas empresas, como veremos mais adiante.

Num contexto de precarização do trabalho, de flexibilização de direitos e de aumento do desemprego há uma banalização da injustiça: a ameaça do desemprego tornou-se uma técnica de gestão de pessoas, servindo de instrumento para que as empresas aumentem a pressão sobre os/as trabalhadores/as e estabeleçam metas irrealizáveis. E, à medida que os/as assalariados/as acreditam poder cumpri-las (e mobilizam sem sucesso sua subjetividade para resolver os problemas postos pela organização do trabalho), há um aumento do nível de sofrimento patológico e corporal (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O discurso que enfatiza a competitividade, a concorrência e o atendimento a um cliente onipresente como motes da reestruturação produtiva, de acordo com Linhart, Rist e Durand (2002) e Linhart (2007), é posterior às primeiras transformações na gestão do trabalho. Segundo os autores, as políticas participativas foram instituídas como resposta à presença da subjetividade na produção e ao conflito latente – evidenciados desde 1968. As empresas desenvolveram políticas visando estimular a cooperação e o engajamento, com vistas à transformação de valores e atitudes dos/as assalariados/as. Ao torná-los “parceiros”, as gerências buscaram estabelecer um novo acordo, baseado numa relação de confiança, na qual a renúncia pelo/a assalariado/a a aquilo que o/a protege se faria em nome da dedicação a uma chefia que o/a valorizaria. Para isso, mudaram-se as estruturas, a organização e o modo de funcionamento das empresas, de modo a dificultar a retenção de informação e a constituição de lógicas alternativas. As reformas organizacionais ao induzirem comportamentos de lealdade e cooperação procuraram fragmentar os antigos coletivos e reagrupar os/as assalariados/as em novos, além de enquadrá-los num modelo de gestão individualizante, desenraizando-os/as de suas lógicas anteriormente construídas. Sennett (1999) refere-se a esse processo como o surgimento de um individualismo tecido

nos “chãos de fábrica”, isto é, no cotidiano das relações de trabalho. Para Linhart Rist e Durand (2002), antes dos anos noventa a pressão de um movimento sindical ativo impossibilitava as demissões em massa e a flexibilização da produção e dos direitos dos/as trabalhadores/as. Atualmente, quando grande parte dos/as trabalhadores/as já foi socializada na gestão individualizante, os coletivos de trabalho oferecem menor resistência. Em suma, trata-se menos de um processo adaptativo de empresas aos imperativos do mercado, do que um conjunto de escolhas administrativas nas quais estava em jogo a eliminação das possibilidades de resistência do/as trabalhadores/as. A restrição da democracia deu a tônica dos enxugamentos e das políticas de gestão dos anos 90, seja no Brasil seja na França. A ausência total de debate e de democracia, segundo os autores, foi o fator que caracterizou os processos de mudança organizacional e tecnológica, assim como as demissões de grandes contingentes a partir dos anos 80/90. Os autores demonstram com sua pesquisa empírica que trabalhadores/as “antigos” são capazes de adotar atitudes de envolvimento com a empresa e de aprender a lidar com novas tecnologias (ao contrário do que postula o discurso das gerências). Os novos modelos de organização do trabalho demandam dos/as assalariados/as, mais do que novos conhecimentos, a capacidade de lidar com as incoerências do processo de produção e resolver os problemas postos - mas num contexto de normas mais precisas de uso do tempo e qualidade do produto. Assim, uma vez que a resolução das incoerências do processo de produção é delegada para os/as trabalhadores/as e eles/as não podem questionar ou transgredir as prescrições, o trabalho torna-se uma fonte muito maior de sofrimento e angústia, fazendo-se acompanhar do sentimento de medo (de fracassar, de não conseguir cumprir o que é demandado, de ver suas qualificações obsolescerem, de perder o emprego).

Para Linhart (2007), o cenário difícil e com menores possibilidades de reação para trabalhadores/as provoca em grande parte da força de trabalho a introjeção dos valores e representações que compõem os pressupostos da nova organização do trabalho (sobretudo entre os/as trabalhadores/as mais jovens, cuja trajetória profissional se iniciou nesse ambiente). Como resultado das decisões gerenciais acima citadas, não apenas caiu o nível de emprego, mas o próprio perfil do/a trabalhador/a no mercado de trabalho se transformou.

Como consequência, mudaram também as formas de socialização dos/as trabalhadores/as, assim como suas práticas e suas representações sobre o trabalho. Tal transformação não levou ao estabelecimento de relações de confiança entre assalariados/as e gerências, nem aos comportamentos desejados pelas administrações, mas produziu uma individualização real das suas práticas, ao desencadear atitudes de apreensão e autodefesa. Ou seja, num cenário de insegurança e vigilância constante (inclusive por parte do próprio coletivo de trabalho), em vez de confiar nos superiores, cada um/a tenta tornar-se indispensável e insubstituível (o que significa maior retenção de informações), numa lógica individual de sobrevivência. Ao contar com menor grau de autonomia e menor margem de manobra, os/as trabalhadores/as tendem a experimentar um maior nível de tormento individual e de sofrimento.

Por um lado, para parte dos autores discutidos até aqui (LINHART; RIST; DURAND, 2002; LINHART; 2007; 2008; DEJOURS, 2004), a subjetividade escapa às tentativas de cooptação pela organização do trabalho, uma vez que ela não é totalmente moldável, tampouco sujeita ao controle. Ela aparece onde não se espera, persiste, resiste e não se combina perfeitamente com os objetivos empresariais. Por isso, para esse conjunto de autores, longe de capturar a subjetividade dos/as trabalhadores/as em sua totalidade em prol dos interesses das empresas, as novas formas de gestão só conseguiriam deles/as uma mobilização de alguns de seus conhecimentos e habilidades cognitivas – apenas aqueles estritamente necessários para resolver os problemas da produção, – exatamente como ocorria na organização taylorista do trabalho. A subjetividade dos/as assalariados/as se manifestaria de forma plena nas práticas de resistência e de adaptação, sem ser capturada por lógicas externas. Por outro lado, pesquisas empíricas com trabalhadores do setor metal-mecânico (Rosa, 1999; 2000) apontam para a introjeção de vários pontos do discurso das gerências pelos/as assalariados/as, constatando que, algumas vezes, a mobilização da subjetividade do/a trabalhador/a acaba se enquadrando dentro das normas traçadas pela gestão: os/as trabalhadores/as não apenas aceitavam mobilizar seus conhecimentos e saberes em prol dos objetivos das empresas (participando de círculos de controle de qualidade – CCQ's, opinando sobre os problemas da produção e sugerindo mudanças no

processo produtivo), mas desejavam fazer parte dos programas participativos introduzidos por elas. Eles/as interpretavam as políticas participativas como oportunidade de trabalharem de uma forma menos rígida e de verem seu trabalho valorizado pelas gerências (ROSA, 1999; 2000). É possível afirmar, portanto, que a dinâmica das relações de trabalho e da construção de subjetividades não segue uma direção unívoca. Neste sentido, podemos adicionar a este conjunto de considerações o contraponto das descobertas da pesquisa empírica de Cristiane Fernandes da Silva (2007) com trabalhadores/as metalúrgicos da grande São Paulo. Em seu estudo, esta autora constata que os/as operários/as percebiam claramente a limitação de sua autonomia dentro da organização do trabalho vigente nas empresas. Mesmo conscientes de que as oportunidades de expressar suas ideias e de discutir os problemas da produção com os chefes eram totalmente condicionadas à convergência com os interesses da empresa, eles e elas encontravam na nova organização do trabalho uma compensação: a sociabilidade que construía no cotidiano. Ao compartilhar espaços e situações comuns – grupos de discussão, equipes multifuncionais ou células de produção - os/as operários/as desenvolveram laços de amizade, o que permitia a criação de um clima de entretenimento, de conversa e de brincadeira e possibilitava certa humanização da convivência e uma amenização da rotina fatigante. O rodízio de tarefas (no qual cada trabalhador/a fazia, pelo menos uma vez aquela atividade que todos/as odiavam) contribuía para solidificar a solidariedade, pois, segundo os/as trabalhadores/as, a colaboração de todo o conjunto permitia não somente que o trabalho demandado pela administração fosse bem realizado, mas principalmente que cada pessoa necessitasse realizar apenas por um curto período a tarefa mais penosa. Este é apenas um exemplo de reapropriação, pelos/as trabalhadores/as, dos elementos da nova organização do trabalho. Para a autora a cooperação, malgrado os efeitos da gestão individualizada e individualizante da força de trabalho, persiste e é muito forte entre os/as trabalhadores/as que pesquisou. A ponto de, mesmo os trabalhadores/as doentes procurarem conciliar suas limitações (limitações estas que a fábrica imprimiu em seus corpos) com as exigências de produção. Esse esforço não constituía num sacrifício em prol da empresa, nem na obediência às ordens superiores, tampouco no cumprimento de um dever frente às chefias, mas numa tentativa de evitar que o grupo de colegas fosse prejudicado e contribuir para que

o grupo atingisse um bom resultado. Era com os/as colegas e por eles/elas que cada trabalhador/a procurava manter o controle de sua mente e de seu corpo para conseguir trabalhar e viver. A solução encontrada para lidar com a nova organização do trabalho naquele universo de pesquisa foi, portanto, coletiva e extra-oficialmente elaborada: os/as trabalhadores/as organizaram inclusive pequenos intervalos (para que cada um tivesse um momento de pausa – para descansar, tomar um café, fumar, etc.).

É possível afirmar também, como faz Linhart (2008), que está em curso uma disputa pela subjetividade do/a trabalhador/a. Segundo esta autora, a gestão atual promove uma re-narcisização do/a assalariado/a, ou seja, seu isolamento, na medida em que se estrutura com base na realização individual de si e na instrumentalização dos/as outros/as (colegas). Nessa batalha, o discurso da valorização é um instrumento de controle. A empresa, ao afirmar-se como o *locus* da participação e como a responsável pela valorização das pessoas, promove uma privatização das subjetividades – que se opera quando o/a assalariado/a deseja ser desafiado, e quando é incitado a contribuir individualmente. Por outro lado, aumentam pressões para o cumprimento de um número crescente de obrigações, às quais cabe ao/a trabalhador/a se adaptar. Num contexto de reestruturação produtiva, o conhecimento (seja técnico ou informal) pelo qual se acede a uma profissão é algo que o/a trabalhador/a deseja e persegue. Assim, os cursos e o aprendizado (na prática) da multifuncionalidade e da participação, podem ser vistos pelos/as assalariados/as como vantagem, isto é, como possibilidade de ascensão profissional - ou, no mínimo, de manutenção do emprego. Os conhecimentos adquiridos - e a possibilidade de se apropriar deles - levam os /as trabalhadores/as a verem tais mudanças como positivas, vivenciando-as como possibilidade de aumento de suas qualificações. Este tipo de introjeção da lógica organizacional constitui uma reapropriação da nova lógica das relações de trabalho pelos/as trabalhadores/as (Rosa, 1999). O uso que eles/as farão dos mecanismos da nova organização do trabalho estará sempre em aberto

Quando se fala em subjetividade, há que atentar para outra de suas dimensões extremamente articulada com modalidades da prática de governo, discutidas no capítulo anterior (NARDI; RAMMINGER, 2008). O neoliberalismo é uma modalidade de

governamentalidade alicerçada por uma ciência de governo que tem entre seus pressupostos teóricos um esforço para abordar questões do campo não econômico de maneira análoga aos temas econômicos. O principal exemplo desse enfoque é a **Teoria do Capital Humano**. As correntes contemporâneas da administração de empresas baseiam-se nesta noção, desenvolvida a partir dos anos 1960 por um grupo de economistas na Universidade de Chicago. Ao elaborar tal teoria, os pensadores neoliberais procuraram mudar a base do pensamento sobre o trabalho. Ao pensar nos trabalhadores/as como capital, os neoliberais os/as concebem como passíveis de valorização e desvalorização. O indivíduo deve, segundo os neoliberais, investir em si, ser o empresário de si mesmo, e assim poderá manter-se inserido no mercado de trabalho (FOUCAULT, 2008; LÓPEZ RUIZ, 2004; ROSA, 1999). Segundo Osvaldo López Ruiz (2004), a adoção dos princípios dessa teoria entre os executivos das grandes empresas mostra a influência de determinados conjuntos de saberes legitimados pela ciência nas teorias da administração. No meio corporativo, ideias como as de “capital humano”, “capital intelectual” e “gestão de conhecimento”, hoje em voga, têm gradualmente se enraizado nas visões de mundo dos executivos de grandes corporações. O atual estágio das relações econômicas e trabalhistas (o cenário de flexibilização do trabalho) e dos embates políticos (a ascensão neoliberal) acabam, segundo o autor, configurando o espírito do capitalismo atual e influenciando as concepções e valores de administradores, patrões e gerentes:

“(...) Hoje é amplamente fomentada, no ambiente corporativo, uma ética do trabalho individualizado segundo a qual se espera que cada indivíduo se comporte como se ele estivesse conduzindo seu próprio negócio dentro de um negócio maior, que se sinta dono (ou sócio) da empresa na qual trabalha, que pense em seu trabalho como um produto ou serviço a ser vendido”(LÓPEZ RUIZ, 2004, p.327).

No entanto, a difusão desses valores não se restringe aos administradores das empresas. Esses padrões são difundidos entre os/as trabalhadores/as (por meio dos discursos e práticas na nova organização do trabalho) e na sociedade como um todo (através dos meios de comunicação de massa) (ROSA, 1999; NARDI; RAMMINGER, 2008).

Além disso, as idéias neoliberais aplicadas ao mercado de trabalho, amplamente difundidas, contam com a contrapartida de Estados nacionais que as reafirmam em suas práticas – cortando gastos com políticas sociais e flexibilizando as regulamentações sobre os mercados de trabalho. Desse modo, os sujeitos naturalizam a dominação nesses moldes e tomam seus efeitos como fenômenos inevitáveis, não passíveis de intervenção. Trata-se de outro vértice da nova organização do trabalho, que nos ajuda a compreender atitudes e opiniões de trabalhadores/as (NARDI; RAMMINGER, 2008).

3.4. Subjetividade e desemprego

O cenário político dos anos oitenta e noventa foi marcado por práticas de governo neoliberais. Também caracterizaram esse período o aumento da concorrência internacional, o crescimento do sistema financeiro (e a financeirização do conjunto das atividades econômicas) e os processos de reestruturação do setor produtivo (BELLUZZO, 2013). A reestruturação do setor industrial teve como consequência, como discutimos anteriormente, o fechamento de empresas ou de unidades fabris, além de grandes ondas de demissões, sobretudo no setor industrial. Segundo Linhart, Rist e Durand (2002) as empresas têm adotado um modelo de funcionamento cada vez mais tecnocrático e desenvolvem atitudes de desfaçatez e indiferença quanto ao destino e quanto ao sofrimento dos/as assalariados/as. As demissões e o fechamento de fábricas não levam em consideração a rentabilidade das unidades fabris, tampouco a *performance* dos coletivos de trabalho. As decisões de fechar ou manter uma unidade fabril ou de cortar os custos com a força de trabalho estão relacionadas às estratégias de negócios dos grupos empresariais, e são tomadas pelos membros do mais alto escalão da hierarquia desses grupos (que não têm qualquer contato com a realidade do chão de fábrica). Por isso, não importa para a alta administração das empresas se um trabalhador/a desempenha bem sua função: ele ou ela será demitido/a se a empresa decidir reduzir os gastos com a folha de pagamentos. O mesmo ocorre com as decisões da cúpula das empresas quanto ao fechamento de fábricas: se a estratégia empresarial estiver focalizada numa determinada região, a fábrica localizada em outra área poderá ser fechada, independente de ser ou não produtiva (LINHART; RIST; DURAND, 2002). Tal cenário configura, segundo Sennett (1999), um declínio de valores

que torna normal a injustiça. Contribui para esse quadro o refluxo das formas de mobilização coletiva e dos valores do sindicalismo, o que criou um ambiente propício para que as empresas transferissem para os/as trabalhadores/as responsabilidade pelo desemprego: o discurso das empresas e de parte das autoridades públicas (imbuído de premissas neoliberais) atribui o desemprego à falta de qualificação dos/as trabalhadores/as – ou ao fato da qualificação possuída por eles e por elas ser “antiquada” ou “obsoleta”. Instaura-se, portanto, um contraste entre a tentativa dos/as trabalhadores/as de se qualificar para se proteger do desemprego e as estratégias empresariais que enxergam a força de trabalho apenas como um recurso/insumo, análogo ao maquinário e não hesitam em utilizar as demissões como ferramenta de corte de custos (LINHART; RIST; DURAND, 2002).

Para os autores acima, a demissão quebra a norma, a regularidade da vida e também as formas de sociabilidade construídas no trabalho. Ela isola o sujeito do coletivo onde se inseria, cortando seu contato com os outros/as e com o mundo externo. Por isso o desemprego deixa um sentimento de espaço vazio. A demissão, para os autores, é um “presente envenenado” que lega aos/as trabalhadores/as a dificuldade de gerir a relação tempo de trabalho/tempo livre: perdendo-se a possibilidade material e psicológica de usar o tempo de trabalho, desequilibra-se a relação entre a vida no trabalho e a vida fora dele. Além da necessidade de obter uma renda, existem construções coletivas baseadas no ato de trabalhar: a organização do tempo, o sentido de utilidade do próprio trabalho e de si mesmo para a sociedade, e um conjunto de referências para organizar o encontro com o outro. O/a trabalhador/a é privado desse conjunto quando desempregado/a. Para os autores, os/as assalariados/as, principalmente aqueles/as com mais tempo de firma, constroem em torno dela projetos de vida, referenciais e formas de sociabilidade. A demissão, neste sentido, representa o término desta história, a quebra do elo com aquela comunidade em que ocorreu parte importante de sua socialização. Entre as pessoas que entrevistamos, o ambiente de trabalho e a qualidade do relacionamento com colegas e chefes é um dos elementos importantes para caracterização de um “bom emprego”. Entretanto, no mercado de trabalho brasileiro, a alta rotatividade da mão de obra faz com que os/as trabalhadores/as entrevistados/as transitem intensamente de uma firma para outra e isso representa para eles

e para elas uma dificuldade para o estabelecimento de ligações fortes e duradouras com os/as companheiros/as de fábrica. Foi possível notar um sentimento nostálgico por parte de poucas pessoas (mais velhas e que estavam no mercado de trabalho há mais tempo), que haviam vivenciado o trabalho numa época em que ainda se ficava numa empresa por tempo suficiente para desenvolver laços de amizade mais estreitos.

As demissões, num ambiente de reestruturação produtiva representam também para trabalhadores e trabalhadoras o questionamento da validade de todo o seu passado: do conjunto de seus conhecimentos e técnicas e de todo um sistema de valores. Ou seja, o desemprego é vivido como perda de um ideal de vida e de trabalho. Para Linhart, Rist e Durand (2002), o/a trabalhador/a demitido/a nesse contexto experimenta o desmoronamento das suas qualificações, apresentadas como obsoletas pelo discurso gerencial modernizante. Constatamos que isso é verdadeiro para alguns dos/as entrevistados/as mais velhos/as, que encontram maiores dificuldades de reinserção no mercado de trabalho. Uma vez em meio à prospecção de vagas no mercado de trabalho, as trabalhadoras e trabalhadores demitidos/as estão sujeitos a avaliações baseadas em rótulos depreciativos - sobretudo num cenário de obsolescência de qualificações (Sennet, 1999). O/a trabalhador/a demitido/a tem dificuldade em resgatar suas qualidades para voltar a ter confiança em si mesmo/a e poder se apresentar para os possíveis novos empregadores. Além disso, para trabalhadores/as com idades avançadas para os padrões exigidos atualmente pelas empresas, esse *handicap* leva ao desenvolvimento da sensação de que sua adaptação à nova organização do trabalho é impossível. A eles adere o estigma da obsolescência que atinge os mais frágeis psicologicamente, ou seja, os mais vulneráveis. A demissão, segundo Linhart, Rist e Durand (2002), é acompanhada também de sentimentos de culpa, vergonha, dilaceramento, deterioração da autoimagem e fragilidade. Observamos que, de fato, no momento da demissão, nossos/as entrevistados/as mostravam-se fragilizados/as e abalados/as e ao relatar os períodos anteriores de desemprego, faziam referência à culpa e à quebra da própria autoestima. Por outro lado, também procuravam nos mostrar as estratégias que, já naquele momento, elaboravam para atravessar essa fase. Eles e elas pareciam habituados à ideia de que o desemprego ocorreria cedo ou tarde. Se,

por um lado seus discursos associavam o emprego formal à estabilidade, por outro, homens e mulheres se mostravam, até certo ponto, preparados/as para ficarem desempregados/as. Entretanto, enquanto os trabalhadores relataram poupar dinheiro para ter uma reserva, ou fazer cursos técnicos (enquanto ainda estavam empregados) para ter a opção de poderem fazer algum tipo de “bico” durante o período do desemprego, para as mulheres, as possibilidades de realizar trabalhos informais com as qualificações adquiridas no setor metalúrgico eram reduzidas e seu restrito leque de opções (voltar ao mercado de trabalho em qualquer tipo de emprego ou realizar os “bicos” disponíveis para mulheres – manicure, faxineira, etc.) era fonte de intensa preocupação, principalmente para as chefes de família. Segnini (2003) e Jardim (2009 a) chamaram a atenção para o fato das mulheres casadas terem certa “autorização” da sociedade para pararem de trabalhar: elas não são alvo dos mesmos juízos morais que atingem os homens (a acusação de vadiagem, por exemplo) desde que seu tempo livre seja utilizado para o cuidado da família. Essa avaliação diferenciada da ausência de trabalho para homens e para mulheres é um efeito da própria formação do mercado de trabalho brasileiro, das normas e instituições que o regulam e dos modelos normativos mais arraigados de comportamento com base no gênero. Cabe lembrar aqui o que discutimos no primeiro capítulo: as leis trabalhistas, assim como as políticas públicas de emprego e de apoio à maternidade se construíram guiadas pela **noção da mulher como força de trabalho secundária** e ao longo do tempo reiteraram repetidamente uma normatividade que concebe a mulher, fundamentalmente como “cuidadora”. Discutiremos mais adiante as manifestações dessas representações entre as mulheres e entre os homens que entrevistamos.

Linhart, Rist e Durand (2002) – apontam também a dificuldade em construir novos projetos profissionais e de vida, sobretudo para aqueles/as que passaram grande parte de sua vida numa só empresa. “Reinventar-se”, ou seja, tentar um novo caminho (como fazer um curso profissionalizante ou faculdade, ingressar em nova carreira ou trabalhar por conta própria como empreendedor) demanda uma ruptura com os laços e com os sentidos produzidos no contexto do emprego anterior envolvendo, além disso, o enfrentamento de riscos e obstáculos não necessariamente relacionados com o esforço individual, ao contrário

do que propagam os discursos relacionados às teorias neoliberais (LINHART; RIST; DURAND, 2002, GUIMARÃES, 2009a). Assim como Guimarães (2009b), notamos em nossa pesquisa de campo que parte significativa dos/as trabalhadores/as não permanecera por longos períodos nas empresas. Além disso, parte deles e delas haviam se inserido num mercado de trabalho instável e, submetidos/as à lógica das atuais formas de organização do trabalho, experimentavam permanentemente a necessidade de reconstruir-se. O/a trabalhador/a atual – o/a mais jovem, principalmente - pensa e sente de maneira diferente o desemprego, uma vez que percebe sua passagem pela empresa como algo não definitivo – sentimento que se intensifica quando o vínculo é precário e o trabalho sem conteúdo. Para esse/a trabalhador/a, trajetórias lineares são obstáculos para a prospecção de alternativas de vida (SENNETT, 1999). No mercado de trabalho brasileiro, o fato das trajetórias profissionais serem irregulares e intermitentes transforma o/a trabalhador/a desempregado/a em profissional da procura de emprego. Habituada a viver em trânsito e em meio à instabilidade no emprego, parte significativa da força de trabalho brasileira já introjetou essa ideia (GUIMARÃES, 2009). Em nossa pesquisa, vários/as entrevistados/as mostraram-se habituados a recomeçar constantemente a procura de uma nova ocupação (como as pessoas que faziam uma poupança para os períodos de desemprego, mencionadas acima). Cabe destacar que entre estes/as entrevistados/as apenas um (Jorge) conseguiu juntar um patrimônio para tornar-se empreendedor. No entanto, se o horizonte da maioria era voltar ao mercado de trabalho, mudar de carreira era o plano de vários/as deles e delas, principalmente dos/as mais jovens.

O processo de reconstrução de um projeto de vida, para o/a trabalhador/a demitido/a pode e é, muitas vezes, vivenciado de forma a adquirir um sentido positivo. Malgrado o esforço necessário e, algumas vezes, o fracasso da experiência de buscar algo novo, tentar ser empreendedor ou mudar de profissão representam, para trabalhadores/as demitidos/as a quebra de uma rotina linear e pré-traçada, de um projeto e de uma narrativa de vida lineares. Na medida em que possibilitam novos aprendizados, novas possibilidades, essas novas experiências e descobertas fazem emergir sentimentos de liberdade e de novidade, sendo vividos subjetivamente como enriquecimento pessoal, como progresso em

termos de autonomia em relação a um cotidiano fabril que, malgrado o elo comunitário, conduzia a comportamentos mecânicos e automáticos e constituía uma rotina massacrante e alienante (LINHART; RIST; DURAND, 2002; GUIMARÃES, 2009).

Em suma, os sentimentos em relação ao desemprego e a forma como ele é vivenciado subjetivamente são determinados pelo que o trabalho significa na vida do/a assalariado/a. Sendo sua subjetividade construída por meio das produções de sentido, a positividade ou negatividade atribuída a uma situação dependem do cenário de relações de trabalho em que esse/a trabalhador/a se insere e, sobretudo da sua trajetória pessoal no trabalho. Dito de outra maneira, o julgamento valorativo de uma situação pelo/a trabalhador/a depende de como ele ou ela foi socializada para o trabalho ao longo de seu percurso profissional e da maneira como se processam as disputas em torno do controle do processo de trabalho e em torno do próprio significado do trabalho e do emprego em cada contexto social. Através das narrativas construídas pelos sujeitos-trabalhadores/as, é possível ter acesso aos códigos que eles e elas mobilizam para julgar (e atribuir um significado) às diferentes situações por que passam ao longo de seu percurso no mercado de trabalho, o que nos possibilita compreender suas ações.

No próximo tópico deste capítulo, a discussão continuará pautada pela questão da subjetividade e da construção de agenciamentos. Entretanto, debateremos os processos de subjetivação relacionados ao gênero e os processos de construção do feminino e do masculino.

3.5. Subjetividade e a construção do gênero.

Em nosso estudo, desenvolvemos um esforço no sentido de acessar uma determinada realidade social e compreender aspectos da vida e das concepções dos sujeitos nesse universo de pesquisa. O processo de apreensão de sua maneira de estar no mundo (de pensar e agir) implica em dirigir o olhar para as experiências vividas pelas mulheres e pelos homens do grupo que estudamos, expressas no modo como eles e elas narram os fatos que os/as atingem.

Vimos anteriormente que as conexões estabelecidas entre as pessoas, assim como seus processos de reconhecimento como parte de uma coletividade, não são necessariamente determinados por fatores exteriores à experiência vivenciada pelos sujeitos ao longo de suas vidas, no trabalho e nas lutas sociais em que se envolvem (GUATARRI, 1996; THOMPSON, 1979; 1987; 2001). Logo, para entender o sentido de suas atitudes e representações sobre o mundo, há que situá-las nas suas trajetórias, que por sua vez, são distintas conforme o gênero. O contexto social tem um papel crucial nos processos de subjetivação, uma vez que a subjetividade é produzida a partir do modo como o sujeito se relaciona com as normas sociais e com a cultura da sociedade em que se insere (GUATARRI, 1996). Assim, parte importante do processo de construção da subjetividade se dá a partir do modelamento das atividades de compreensão do mundo de acordo com as formas de produção dos bens e dos mecanismos de controle social: as pessoas recebem da sociedade certas formas de perceber o mundo, por meio da cultura e das normas de comportamento dominantes. Outra dimensão do processo de subjetivação se dá quando cada sujeito individual, que carrega uma história de vida particular, interage com essa cultura e com essa normatização e elabora respostas para elas. A construção dessas respostas subjetivas passa pela interação com os demais sujeitos: cada indivíduo se insere simultaneamente em vários grupos ou coletividades (MOORE, 2000) e a relação com os outros membros desses coletivos resulta na produção coletiva de visões de mundo e de percepções de si – como indivíduo e como membro dessas coletividades (**agenciamentos de enunciação**) (GUATARRI, 1996). A relação entre o sujeito individual e as coletividades em que se insere é dinâmica e os agenciamentos produzidos, geralmente, instáveis. A partir das formulações de Guatarri é possível afirmar que as estruturas de poder – entre as quais se destacam os discursos que visam moldar as condutas dos indivíduos - não enquadram os sujeitos em modelos pré-estabelecidos, nem limitam totalmente sua esfera de ação. Há sempre espaço para que os sujeitos reelaborem as concepções de mundo socialmente fabricadas.

O pensamento feminista e suas categorias de análise – as relações sociais de sexo ou de gênero - se inserem num contexto de crítica à produção do conhecimento no

campo das ciências humanas. E, na medida em que utilizarmos tais categorias de análise para a compreensão dos processos de subjetivação que perpassam as trajetórias de mulheres e homens do setor metalúrgico, é necessário que especifiquemos nossa compreensão do conceito e sua articulação com a idéia de subjetividade. Assim, cabe aqui uma remissão à origem dessa categoria e ao debate que envolve sua conceituação.

Fruto do desenvolvimento dos Estudos Feministas, na Inglaterra e EUA, o conceito de gênero foi definido basicamente como **a construção social das diferenças percebidas entre os sexos** (SCOTT, 1995). Ao tomar emprestado dos estudos lingüísticos o termo gênero, as teóricas feministas anglo-saxônicas tentavam expressar, numa acepção sociológica, o caráter social da diferenciação entre homens e mulheres. Assim, a adoção da categoria gênero para a análise dos fenômenos históricos e sociais representava uma proposta de desconstrução das oposições binárias, a-históricas e naturalizadas de feminino e do masculino (MATHIEU, 2009). Segundo essas teóricas, as sociedades humanas atribuiriam papéis sociais diferenciados, nitidamente separados e hierarquizados, **para homens e mulheres**. Essa corrente feminista parte do pressuposto de que existem diferenças anatômicas entre os sexos, mas postula que a atribuição dos papéis sociais baseada nelas é bastante variável - tanto entre sociedades, quanto ao longo do tempo. Em suma, não existiriam para as teóricas anglo-saxônicas, diferenças essenciais entre os sexos, mas processos sociais de diferenciação: um sexo social- ou gênero – seria atribuído aos indivíduos para que estes se tornassem homens e mulheres e tais padrões culturais seriam transmitidos através das gerações, cristalizando as diferenças e as hierarquias (SCOTT, 1995). Tal diferenciação, socialmente construída através de discursos normativos, se manifestaria na divisão sexual do trabalho, na organização social do trabalho reprodutivo, na diferenciação dos hábitos, atitudes e comportamento. Além disso, as definições de feminilidade e masculinidade teriam um caráter relacional, ou seja, os modelos de comportamento masculinos se edificariam em função das definições do feminino e vice-versa (SCOTT, 1995).

O impacto epistemológico da categoria gênero sobre o conjunto das ciências humanas foi contestado na década de 90, a partir da observação de como haviam sido

desenvolvidos os estudos no campo da história (a “história das mulheres”). As observações tecidas por Varikas (1994) sobre o uso descritivo e não analítico da categoria podem ser estendidas para parte significativa dos estudos de gênero nas Ciências Sociais. Esta autora questionou o fato de, ao invés de constituir uma real categoria de análise, ou seja, uma ferramenta para se rever, sob novos parâmetros, o conhecimento construído e questionar os conceitos dominantes, o projeto feminista de conhecimento (corporificado nos estudos da “História das mulheres” e dos estudos de gênero nos campos da política, antropologia e sociologia) constituía um gueto de pesquisas que, apesar de ter tornado visível as práticas das mulheres e as hierarquias de poder estabelecidas com base na diferença sexual, permanecia com um status marginal no conjunto da produção científica. Nesse projeto epistemológico, a teoria feminista anglo-saxônica utilizou contribuições dos estudos da linguagem (para compreender os sistemas de significados e interpretação do sentido), da antropologia cultural (que trouxe ferramentas para analisar relação entre práticas sociais e representações, os rituais de sociabilidade, os códigos, e as visões de mundo) e do pós-estruturalismo (que introduziu elementos para a compreensão da construção das relações de gênero através dos discursos normatizadores e das práticas de disciplinamento). Essa incorporação possibilitou que, no conjunto de campos de conhecimento *gender blind* formado pelas ciências humanas, pudesse ser assinalada a importância das experiências humanas providas de sentido, sem reduzi-las a epifenômenos das forças econômicas. Entretanto, para Varikas, o projeto feminista de introduzir o olhar de gênero na pesquisa social possibilitaria ir além disso, ou seja, analisar os fenômenos sociais sem tomar as categorias de análise - “homem” e “mulher” - como objetos de estudo conhecidos de antemão. Essas observações são um importante alerta para que, no trabalho empírico, evitemos pré-definir as formas de autoidentificação de nossos sujeitos de pesquisa. Em nosso estudo, ainda que nossa amostra fosse pequena e pessoas que se identificavam como homens ou como mulheres, as contribuições da crítica epistemológica de Varikas e do feminismo pós estruturalista (do qual falaremos mais adiante) foram essenciais para que não dividíssemos nossos universos de pesquisa em dois blocos monolíticos – os homens de um lado e as mulheres de outro – e para que pudéssemos apreender a variedade de formas de vivência do masculino e do feminino entre nossos/as entrevistados e entrevistadas.

O gênero, conceituado por Scott (1995) tanto como elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre a diferença percebida entre os sexos, quanto como maneira de significar (representar) as relações de poder, permitiria rever fatos sociais que se acreditava conhecer, enxergando as relações de gênero que os perpassam. A pressuposição do conhecimento de grande parte dos elementos dos universos de pesquisa, sobretudo aqueles relacionados ao gênero, limitava, segundo a autora, a apreensão da dinâmica e das transformações nas relações de poder que criam e reformulam as divisões entre os sexos. O uso do gênero - de uma maneira não apenas descritiva, mas crítica – implicaria na recusa em tomar como moeda corrente as definições dominantes sobre a diferença entre os sexos e os/as cientistas, livres dos julgamentos baseados em pré-concepções, poderiam realizar novas descobertas. De acordo com Varikas, mesmo a incorporação feminista do instrumental desconstrucionista do pós-estruturalismo teria sido insuficiente para a compreensão da produção dos mecanismos de identificação (que levam pessoas a se assumirem como homens ou como mulheres, dentro de sociedades marcadas por desigualdade e hierarquias de gênero), dos interesses e relações de poder engendrados por tais processos. Apesar da importante descoberta de que interesses e concepções de mundo são produzidos discursivamente (não sendo inerentes às posições estruturais dos sujeitos), o foco de algumas pesquisas nos discursos e em seu papel produtivo terminava por eclipsar a ação humana que se queria ressaltar. Logo, caberia, segundo Varikas olhar para a participação ativa dos sujeitos nos processos de diferenciação e para a forma como esses sujeitos assumem ou subvertem as formações discursivas às quais estão atados. Além disso, seria preciso observar quais embates de forças influenciariam na construção das relações de gênero e como se explicaria a mudança dos discursos em diferentes condições históricas.

Nosso tema de pesquisa, o desemprego, envolve diversas questões relativas ao trabalho assalariado, ao mercado de trabalho e às segmentações desses por gênero. Por esta razão, são de suma importância para nosso estudo as formulações de uma segunda vertente teórica, a teoria feminista Francesa, cuja reflexão parte justamente da questão do trabalho. Entretanto, a incorporação dos conceitos do feminismo francês por nosso estudo não se processou de maneira acrítica e, como veremos mais adiante, nossas discordâncias em

alguns pontos nos levaram a buscar as contribuições do feminismo pós-estruturalista, inclusive para permitir a compreensão de elementos inesperados que surgiram durante o trabalho de campo. Baseada numa matriz materialista - e influenciada pelo marxismo e por sua teoria da divisão social do trabalho – essa corrente relutou por muito tempo em utilizar o termo gênero, preferindo desenvolver o conceito de relações sociais de sexo (*rappports sociaux de sexe*) com o objetivo de demarcar o caráter hierárquico e conflitivo das relações entre mulheres e homens. Para as teóricas desta linha, homens e mulheres são grupos em relações sociais específicas - as relações sociais de sexo - cuja base material é o trabalho. Vale destacar que, para apreender os fundamentos materiais dessas relações sociais entre os sexos, o conceito de trabalho foi ampliado de forma a incluir o trabalho reprodutivo/doméstico – e não apenas do trabalho produtivo/profissional – na base da organização da sociedade. Tais relações se exprimem através da divisão sexual do trabalho, uma relação de poder do homem sobre a mulher, historicamente construída, adaptada a cada sociedade e caracterizada, predominantemente, pela destinação dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva. A divisão sexual do trabalho, de acordo com a teoria feminista e materialista francesa, segue os princípios da separação (atribuição de trabalhos diferenciados para homens e mulheres) e da hierarquização (valorização social das tarefas masculinas no processo de constituição das sociedades). Vinculada a estes princípios, uma ideologia naturalista reduziria os indivíduos ao seu sexo biológico, circunscrevendo as práticas sociais a papéis sociais sexuados naturalizados. As relações sociais de sexo, em suma, estruturariam a vida social, e suas tensões perpassariam a sociedade, colocando homens e mulheres em pólos antagônicos de um conflito em torno da questão da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009). A perspectiva das relações sociais de sexo/gênero mostra-se problemática ao conceber as relações de poder, a constituição dos sujeitos e as relações sociais de sexo/gênero a partir da dominação dos homens sobre as mulheres. Embora seja importante pontuar a dimensão conflitiva das relações sociais de sexo, essa corrente de pensamento toma como dada a existência de dois sexos (definidos a partir das diferenças anatômicas). O homem e a mulher, nessa concepção, representariam os dois pólos do conflito: o pólo masculino (imediate e necessariamente identificado com os homens) e o feminino (correspondente às mulheres).

Incorre-se no erro de reduzir as possibilidades de auto-identificação e auto-percepção dos indivíduos a apenas duas formas monolíticas, definidas por uma normatividade discursiva que postula a heterossexualidade compulsória. Algumas teóricas dessa corrente (HIRATA; KERGOAT, 2003) têm procurado ampliar essa reflexão sobre a divisão sexual do trabalho, buscando, sem abandonar a perspectiva do conflito, desatrelar esse conceito do viés essencialista, que toma o sexo como uma realidade e não como uma construção social. Alguns/umas autores/as (HIRATA; KERGOAT, 2003, MEDRADO; LYRA, 2013) têm repensado a divisão sexual do trabalho e, numa nova acepção, ela se caracterizaria pela identificação das atividades produtivas com o masculino - ou melhor dizendo, com os atributos que as convenções das sociedades associam com a masculinidade e que geralmente (mas não necessariamente) são associados aos homens - e pela identificação das tarefas da esfera reprodutiva com o feminino – também geralmente (mas não necessariamente) associado às mulheres. As relações de dominação e o conflito se estabeleceriam a partir dessas convenções.

É necessário pontuar também as críticas feitas às concepções elaboradas pelas feministas de países anglo-saxões. Vimos que suas formulações iniciais também tomaram, no limite, a diferença sexual biológica como pressuposto: sobre ela se ergueriam normas, convenções e dispositivos de dominação e poder. Tal ponto de vista não levou em conta o fato das definições dos sexos biológicos e das diferenças anatômicas entre eles serem frutos de construções históricas, variáveis no tempo e no espaço, efetuadas por meio de uma normatividade heterossexual (LAQUEUR, 2001; FOUCAULT, 1982, BUTLER, 2003). Para Foucault (1982), os corpos sexuados são socialmente construídos - pelo discurso médico, pelas normas, pelo discurso jurídico, pelo aparato administrativo estatal, etc. – da mesma maneira que os comportamentos definidos em função das diferenças anatômicas. Com isso, não se quer dizer que os corpos, no sentido biológico, e suas diferenças anatômicas não existam materialmente, mas que o corpo físico e a própria anatomia não estão isentos de significados socialmente construídos. Latour (1994) questiona a própria existência de uma natureza externa às sociedades humanas, cujas leis imutáveis seriam inacessíveis aos homens (com exceção dos cientistas). A ideia da separação entre natureza e

sociedade foi, segundo o autor, uma criação política, para tornar os fenômenos naturais e prática científica imunes a qualquer discussão ou questionamento, permitindo a contínua manipulação das coisas ditas naturais, sem que se possam discutir os interesses que as permeiam. Segundo Latour, estabelece-se assim uma relação assimétrica entre a sociedade e os cientistas, uma vez que os modelos ou paradigmas científicos são difíceis de serem contestados de fora da comunidade científica, sendo, portanto, alçados à categoria de verdades. Nesse contexto se inserem os discursos sobre os corpos sexuais: não se pode pensar o corpo como um mero dado da natureza, pois há toda uma regulamentação sobre ele, um discurso que define que características são femininas ou masculinas e que comportamentos o indivíduo categorizado deverá ter. A partir desse pressuposto, é possível compreender com mais clareza a dinâmica dos processos que envolvem a formação de sujeitos marcados pelo gênero (generificados ou *gendered*).

Discutimos anteriormente que os processos de subjetivação resultam do relacionamento dos indivíduos com as instituições e com as normatividades (incluindo os discursos que determinam os comportamentos adequados em sociedade) que buscam dirigir sua conduta (GUATARRI, 1996). Essa formulação pode ser estendida para a compreensão do processo de subjetivação com base no gênero. Os discursos normativos (médico, jurídico, administrativo) que constroem o sexo biológico (definindo as diferenças entre homens e mulheres), definem as condutas que devem corresponder ao sexo feminino e ao sexo masculino e padronizam a forma que deve tomar a relação entre ambos (ou seja, estabelecem a heterossexualidade como regra). As instâncias psíquicas de cada indivíduo, por sua vez, interagem com esses mecanismos de controle social: a psique de cada um, suas experiências pretéritas e sua trajetória influenciarão a forma como o indivíduo processará internamente as normas que recebe. Também influem nesse processo as relações estabelecidas com outros indivíduos – do mesmo sexo ou do sexo socialmente definido como diferente - que possibilitam a construção de formas de identificação com o feminino ou com o masculino. O resultado desse processo pode ser o não-enquadramento nos padrões estabelecidos, como no caso da transexualidade, pois a possibilidade de transgressão está sempre posta (BUTLER, 2002; 2003). A subjetividade pertence ao

domínio do imponderável, e pode escapar aos mecanismos normativos. Por isso, não se pode abordar a constituição das subjetividades apenas no âmbito das normas discursivas e modelos culturais. Se, por um lado, existem discursos normativos que estabelecem posições sociais, por outro, as experiências individuais e coletivas de mulheres e de homens também contribuem para construir suas concepções de mundo. Nem o papel das experiências acumuladas pelos sujeitos em suas trajetórias, nem as relações de forças concretas em que eles se inserem podem ser tomados isoladamente, sob pena de se analisar os comportamentos dos sujeitos de maneira meramente descritiva. Por exemplo, quando se percebe que os sujeitos de pesquisa se utilizam de variantes de um discurso normativo conservador (aquele que estabelece lugares fixos e limitados para homens e para mulheres na hierarquia social), há que se indagar o porquê de tais atitudes, as razões para a escolha por definições mais ou menos normativas do feminino (ou do masculino), com base nas interações desenvolvidas e nas trajetórias dos sujeitos (VARIKAS, 1994; LINHART; 2008; DUSSUET, 2008). As reflexões do feminismo pós-moderno vieram, neste sentido, para ampliar o campo de análise da teoria feminista, introduzindo os processos de subjetivação na construção do conceito de gênero. Influenciado pela emergência de movimentos sociais que reivindicavam o reconhecimento público de suas identidades (LGBT, negros, minorias étnicas), a partir dos anos 70, e pelo pensamento de Foucault, o feminismo pós-moderno trouxe grandes contribuições que permitem problematizar o conceito de relações de gênero, possibilitando o afastamento em relação às perspectivas binárias, isto é, que partem do pressuposto da existência de dois sexos e que reduzem as possibilidades de auto-identificação dos sujeitos a esses dois sexos pré-definidos. Judith Butler (2002; 2003) parte da ideia - desenvolvida por Foucault (1982) e Laqueur (2001) - de que o sexo biológico não é pré-discursivo – ou seja, às diferenças anatômicas são atribuídos significados sociais segundo os modelos estabelecidos pelo discurso médico, modelos que variam no tempo e no espaço. A autora questiona a necessidade de se pensar o gênero a partir do estabelecimento de identidades definidas *a priori*, para homens e para mulheres. Seu alvo é o próprio fundamento da ideia de diferença sexual como essência do sexo social/gênero. Segundo Butler, a teoria feminista baseia-se na presunção da existência de uma identidade feminina (e uma identidade masculina) única(s). Entretanto, o “sexo biológico” não é, para

ela, o que determina as características comportamentais e as formas como os indivíduos se percebem como homens ou como mulheres. Pelo contrário, o sexo biológico é, ele próprio, discursivamente produzido pelos sistemas jurídicos de poder (sistema político, formação da linguagem, normas sociais). Dito de outra maneira, o sexo, para Butler, não é uma condição estática do corpo, mas um processo mediante o qual as normas reguladoras materializam o sexo. Tal materialização somente se efetiva graças à reiteração forçada dessas normas, sem a qual nunca se completaria (Butler, 2002). Butler argumenta ser o gênero não apenas a construção do sexo social, mas a própria construção do sexo dito “natural”. A normatividade discursiva constrói tanto o “sexo biológico” quanto os atributos a ele relacionados; logo, não há sentido em definir o gênero como a interpretação cultural do sexo. Segundo Butler (2003),

“O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual a 'natureza sexuada' ou um 'sexo natural' é produzido e estabelecido como pré-discursivo, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura”.⁵⁶

Se para Scott, o gênero constitui relações sociais com base na diferença entre os sexos, para Butler (2002; 2003) ele é o elemento constitutivo da própria percepção das diferenças corpóreas. Quando se entende o próprio sexo em sua normatividade, a materialidade do corpo não pode ser concebida independentemente da norma reguladora. Assim, para a autora os discursos normativos que constroem os corpos sexuados originam discursos sobre a diferença que enquadram os comportamentos dos sujeitos. O sujeito já emerge enquadrado na normatividade de gênero, mesmo antes de nascer⁵⁷. E esse

⁵⁶Butler, 2003, p.25.

⁵⁷Butler (2003) cita um fato atual: quando os futuros pais de uma criança – que ainda é um feto no útero da mãe – descobrem (através de exames de ultrassonografia) o sexo do bebê que esperam, imediatamente começam a enquadrar o filho ou filha na normatividade de gênero, isto é já começam a pensar na criança

enquadramento será permanentemente repetido e reiterado ao longo de sua vida, para que a norma seja introjetada pelo sujeito e naturalizada por ele – e pela sociedade. A prática reiterativa das normas reguladoras do sexo opera de uma maneira performativa (isto é, torna-se o referencial por meio da qual o discurso produz os efeitos que nomeia) de modo a materializar o sexo do corpo e a diferença sexual e consolidar o imperativo heterossexual.

Em nosso estudo as formulações de Butler (2002), sobre os processos subjetivos de construção do feminino e do masculino como resultados das interações entre a psique individual dos sujeitos (influenciada pela trajetória de cada um ou cada uma, pelos processos de socialização e pelas relações estabelecidas com outros sujeitos) e a normatividade de gênero vigente numa sociedade foram fundamentais para a compreensão dos fatores que levam metalúrgicos e metalúrgicas a assumirem comportamentos mais ou menos ajustados aos padrões normativos socialmente definidos para os homens e para as mulheres da classe trabalhadora.

Para Butler, os discursos normativos (heteronormativos) têm um papel fundamental tanto na regulação dos comportamentos dos sujeitos, quanto no processo de subjetivação. A constituição de sujeitos sexuados, para a autora, só é possível porque os sujeitos acolhem as normas de comportamento definidas para os sexos, ou seja, cada sujeito assume ativamente o sexo que a sociedade lhe imputa. Os sujeitos adotam a norma e se apropriam dela, não se submetendo a ela passivamente. Por essa razão, o sexo é assumido pelos sujeitos, que fazem o que a normatividade determina, mas não da forma como é determinado, isto é, cada uma ou cada um assume o sexo à sua maneira, se enquadrando em maior ou menor grau aos padrões normativos (dependendo do contexto social em que está inserido/a e do tipo de trajetória percorrida ao longo de sua vida).

Segundo a autora, o acatamento da heteronormatividade está vinculado com os meios discursivos empregados, num sistema normativo heterossexual, para permitir certas identificações e repudiar outras. Trata-se de uma matriz excludente mediante a qual os

como menino ou como menina. Pode-se citar como exemplo o quarto e as roupas do bebê, que são escolhidos nas cores que a sociedade convencionou serem típicas para cada sexo (azul, para meninos ou rosa para meninas).

sujeitos se formam, constituída através da força da exclusão dos elementos abjetos. Com essa afirmação, a autora aponta para a existência de um território definido pelas normas como o dos seres desprezíveis, uma zona inabitável da vida social, uma região exterior ao território do sujeito e cuja fronteira ele não pode transpor (BUTLER, 2002). Cada sociedade define, por meio de suas normas (que se transformam ao longo do tempo), seus “seres abjetos”: eles podem ser os/as homossexuais e/ou os travestis e/ou os/as transgêneros, por exemplo. Esse exterior abjeto é interiorizado pelo sujeito como seu próprio repúdio original (BUTLER, 2002). Ou seja, a normatividade discursiva atua como ideal regulador que estabelece as práticas e comportamentos tidos como lícitos e inteligíveis e os outros tipos de práticas consideradas ilícitas e inconcebíveis (ARÁN; PEIXOTO JÚNIOR, 2007). Butler (2002) afirma que as práticas consideradas abjetas passam a ser reprimidas pelos próprios indivíduos, que evitam manifestar comportamentos que não se enquadram na norma (e que são por ela definidos como abjetos).

Entretanto, os corpos não conseguem reprimir totalmente os comportamentos socialmente condenados, tampouco enquadrar-se plenamente em modelos ideais. Essa incerteza marca o espaço em que a força da lei reguladora pode voltar-se contra si mesma e produzir rearticulações que põem em xeque a própria força hegemônica dessas leis. Se através de normas reguladoras se materializam o sexo e o gênero, essa construção não culmina em efeitos fixos ou estáveis. As normas devem ser constantemente reiteradas, ou mesmo reformuladas, para que os sujeitos não cruzem a fronteira da zona abjeta, colocando em risco todo o sistema normativo. No curso dessa reiteração, o sexo é produzido, mas abrem-se brechas e fissuras que desestabilizam essa construção. Trata-se de uma força com potencial para desfazer os efeitos por meios dos quais o sexo se constrói (BUTLER, 2002). Podemos citar como exemplo os efeitos das lutas do movimento LGBT contra a homofobia e pelo reconhecimento de seus direitos: essas lutas têm questionado dos estigmas relacionados à homossexualidade e fomentado a tolerância (pelo menos por parte da sociedade). Mas à medida que os padrões normativos se reformulam - por força dessas lutas - e a homossexualidade começa a deixar de ser considerada abjeta, abre-se o precedente para o questionamento dos próprios padrões normativos baseados na heterossexualidade.

Assim, a construção do sexo e do gênero opera apelando a meios excludentes, através da supressão de elementos aos quais se nega a possibilidade de expressão cultural. Esses territórios excluídos do que é socialmente considerado aceitável constituem uma ameaça para as fronteiras erguidas pela norma, uma vez que acenam com a possibilidade persistente de derrubá-las e rearticulá-las.

Deste modo, chegamos à maneira como Butler (2003) define o gênero:

“(...) atos, gestos e desejos produzem o efeito de um núcleo substantivo interno na superfície do corpo. Estes atos são performativos, pois as identidades que pretendem representar são construções sustentadas por signos corpóreos e outros meios. O corpo gênero não tem um status ontológico separado da realidade social. A interioridade é construída; o sexo é construído pelo gênero”⁵⁸.

O conceito de gênero (ampliado pela incorporação das críticas de Butler) e os conceitos de divisão sexual de trabalho e de relações sociais de sexo (também rediscutidos à luz das contribuições de Hirata e Kergoat (2003), apresentadas mais acima, não são necessariamente incompatíveis, já que ambos tratam das relações de poder construídas a partir de convenções sociais sobre os sexos e sobre os atributos que lhes correspondem. É possível, portanto construir uma abordagem que integre e compatibilize os dois pontos de vista. Podemos tomar como ponto de partida as análises de Fraser (2007) sobre os ciclos ou ondas do feminismo norte americano. Segundo Fraser, a primeira onda feminista, que emergiu nos anos 60 a 70, no campo da nova esquerda, denunciava as múltiplas formas da dominação masculina (o androcentrismo das políticas estatais e as exclusões baseadas no gênero) e clamava não apenas por redistribuição de recursos econômicos e de poder, mas também por políticas públicas de apoio ao trabalho doméstico e de garantia de direitos relativos à sexualidade e à reprodução. As feministas da segunda onda, por sua vez, focaram sua luta na visibilização dos mecanismos culturais arraigados de dominação masculina. A luta por justiça e igualdade ficou subordinada à luta pelo reconhecimento da diferença. Entretanto, a segunda onda coincidiu com o avanço do neoliberalismo e, ao negligenciar os desdobramentos políticos e econômicos das políticas neoliberais, não

⁵⁸Idem, p.195.

conseguiu responder a essas políticas, tampouco ao conservadorismo que delas emergiu. Já a terceira onda propõe reconciliar as bandeiras e contribuições das duas ondas anteriores e tem construído, segundo Fraser, uma promissora síntese entre as demandas por redistribuição e as reivindicações de reconhecimento. As feministas dessa corrente combatem os discursos que não reconhecem os direitos das mulheres, assim como seus impactos na justiça social. A mesma proposta pode ser estendida à ciência feminista – a compatibilização dos conceitos de gênero e de relações sociais de sexo.

Propomos uma abordagem que, como no exemplo acima, equilibre, integre e reconcilie essas duas importantes matrizes teóricas. O conceito de gênero tem o mérito de procurar quebrar o essencialismo presente no estabelecimento de apenas dois sexos com base em diferenças anatômicas, problematizando a própria construção discursiva dessas diferenças. O conceito de divisão sexual do trabalho, por sua vez, é essencial à discussão sobre as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade e para ampliar a compreensão dos fenômenos relativos ao trabalho, ao mercado de trabalho e às relações de poder ali engendradas, pois desnuda eficientemente os mecanismos que estabelecem hierarquias entre homens e mulheres. É possível pensar na divisão sexual do trabalho como um sistema hierárquico erguido com base na diferenciação entre o feminino e o masculino (HIRATA; KERGOAT, 2003; HIRATA 2009), assumindo que essa diferenciação é, ela própria, social e discursivamente construída.

Antes de prosseguir nossa discussão, cabe esclarecer as razões de algumas de nossas escolhas teóricas. Mencionamos anteriormente nossa preferência pela utilização do conceito de agenciamento ao invés da ideia de identidade. Em primeiro lugar, acreditamos que o termo identidade concebe os sujeitos coletivos de maneira unitária, ou seja, quando se pensa nas identidades da classe trabalhadora ou identidades feminina e masculina, por exemplo, pressupõe-se que os indivíduos da classe trabalhadora ou as pessoas do mesmo gênero compartilhem as mesmas formas de auto-percepção e os mesmos sentimentos em relação ao grupo em que se inserem. Tal pressuposição minimiza a influência das múltiplas clivagens sociais (de raça, de classe, de gênero e de etnia) que se entrecruzam (SAFFIOTI, 1997) e que resultam em variadas maneiras de ser homem, de ser mulher, de ser trabalhador

ou de ser trabalhadora. Ainda que as conceituações de identidade sublinhem o papel do sentimento e da interpretação do mundo pelo sujeito (SOUZA-LOBO, 1991), da identificação de pontos em comum entre sujeitos, ou ainda do estabelecimento de relações de poder com grupos identificados como antagônicos (Thompson, 2001, BADINTER, 1994), elas não fornecem um instrumental suficiente para a compreensão dos comportamentos dos sujeitos em suas experiências de interação com vários coletivos aos quais se conectam.

Mesmo as abordagens da identidade focadas nos processos em que os indivíduos interagem uns com os outros (GOFFMAN, 1975; 1981; 2001) apresentam problemas. Para Goffman, parte da identidade de um indivíduo corresponde ao sentido subjetivo de sua própria situação, de sua trajetória e de seu caráter. Outra parte é constituída nas interações sociais. A sociedade com suas instituições e normas desenha os cenários de interação, classifica (categoriza) os indivíduos e estabelece os atributos relacionados a cada categoria. Com base nessas normas e categorizações indivíduos e grupos definem suas expectativas em relação aos outros. A partir disso, em cada situação de interação, indivíduos ou grupos direcionam seus comportamentos com base na reflexão sobre o que os demais indivíduos ou grupos esperam de suas ações. Assim, nos cenários de interação, indivíduos ou grupos de indivíduos partem da forma como os outros indivíduos se mostram (identidade pessoal ou imagem social) e atribuem-lhe uma identidade social (personalidade social). Cada indivíduo, por sua vez, representa o papel correspondente à identidade que lhe atribuem em cada ambiente. Esses processos moldarão suas escolhas e determinarão os grupos e os comportamentos com os quais o indivíduo irá se identificar. A ideia de identidade apresentada nessa linha de pensamento pressupõe um indivíduo com alto grau de autoconsciência e autonomia, cuja identidade (que corresponderia, no limite, a um conjunto de máscaras sociais) variaria de acordo com a conveniência das situações de interação social. Os processos de subjetivação, segundo esse raciocínio, ficariam em segundo plano em relação ao jogo de atuações da sociedade. Agência humana não é sinônimo de atuação, conforme nos lembra Saffioti (1997). Essa autora afirma que a construção da subjetividade e o desempenho de papéis sociais são processos diferentes. Para ela, enquanto o sujeito

mobiliza sua subjetividade e atua de fato em sociedade, o ator desenvolve rituais, representa um papel na busca de se adequar ao jogo/teatro das relações sociais, encarna o personagem que cabe a cada situação social.

A ciência social contemporânea tem apontado para o fato de que os processos que levam à construção de laços e sentimentos de pertencimento coletivo se mostram cada vez mais multifacetados no mundo atual. Segundo Hall (1999), a razão disto deve ser buscada nas transformações da relação tempo/espaço que, ao causarem uma desconexão entre as relações sociais e os contextos sociais de interação, tornaram o processo de autoidentificação problemático. Enquanto o sujeito do período moderno conseguia identificar com certa clareza as coletividades e construir com elas laços relativamente estáveis, no mundo contemporâneo as coletividades se tornaram fragmentadas, entrecortadas por múltiplos eixos de relações de poder. Isso faz com que os sujeitos se identifiquem simultaneamente com uma multiplicidade de coletividades. Se transportarmos estas formulações para o estudo das relações sociais de sexo/gênero perceberemos que é preciso avançar na compreensão das diversas formas de se vivenciar as condições masculina e feminina, como discutiremos mais adiante.

Neste sentido, vale retornar ao conceito de gênero de Butler (2003), apresentado acima. Para esta autora, a ideia de identidade social constitui um modo de enquadramento passivo e artificial dos sujeitos à normatividade, que não traduz a essência da subjetivação. Esta, por sua vez é, para a autora, fruto da relação de mão dupla entre os sujeitos e regras. Para Butler as identidades de gênero são paródias, papéis que podem ser representados, por homens ou por mulheres de diferentes maneiras, de acordo com o contexto de relações de poder em que se inserem (BUTLER, 2003)

Em meio a essa relação de mão dupla, tecem-se laços coletivos e produzem-se os agenciamentos (GUATARRI, 1996). As normas sociais criam os sexos e engendram a divisão sexual do trabalho e as relações de dominação estabelecidas entre homens e mulheres. As relações entre homens e mulheres, assim como aquelas que se desenvolvem nos diferentes cenários em que os homens ou as mulheres convivem com seus/suas pares, constroem símbolos, crenças, valores, representações e sentimentos de pertencimento

coletivo (produções coletivas de sentido). A construção de agenciamentos entre mulheres e entre homens é um processo complexo e perpassado por diversas outras clivagens sociais (fundadas, por exemplo, na organização do trabalho, na raça, na etnicidade, etc., ou relacionadas com as correlações de forças de cada local) (BUTLER, 2003; CONNELL, 1995; VALE DE ALMEIDA, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005; MEDRADO E LYRA, 2008). Os agenciamentos podem constituir formas de auto-percepção e concepções de mundo duradouras, mas também podem se transformar ao longo dos processos históricos, pois sua construção envolve embates entre os sujeitos. Por isso há tanta variação, no tempo e no espaço, dos ideais normativos do feminino e do masculino, assim como existem diversas formas/manifestações da masculinidade e da feminilidade. A adaptação ou enquadramento na normatização de gênero – cotidianamente repetida e reiterada - pode se efetuar de múltiplas formas, abrindo brechas para pequenas mudanças, para deslocamentos e transgressões. A trajetória pessoal de cada indivíduo, assim como as múltiplas divisões da sociedade, permite o remodelamento das formas de identificação, individuais e coletivas. Isso pode ser observado no trabalho de Vale de Almeida (1995), que detectou, num tradicional vilarejo português, a existência de mais de um modo de vivenciar a masculinidade, variando em torno de um modelo ideal hegemônico. Percebemos esse fato também em nossa pesquisa de campo: entre os homens e mulheres que entrevistamos, as referências do masculino e do feminino se encontravam em processo de mudança, o que resultava, entre outros fatores, do ingresso da mulher no mercado de trabalho e das mudanças culturais e no âmbito familiar. Embora isso não tenha emergido em nossa pesquisa de campo – que investigou pessoas que se identificam como homens ou como mulheres – é importante mencionar que, dos processos de subjetivação podem emergir práticas e comportamentos que ultrapassam e questionam o binarismo e a heterossexualidade compulsória.

Para melhor compreensão dos processos de subjetivação e construção de agenciamentos é útil considerar as contribuições de Moore (2000), para quem os discursos sobre o sexo e o gênero (que constroem homens e mulheres como tipos diferentes de indivíduos) guardam diferenças com o modo como o gênero é vivido pelo indivíduo real,

pois não descrevem as práticas e experiências sociais, mas apenas definem e enquadram as pessoas de modo generalizante, produzindo mulheres e homens marcados pelo gênero. Entretanto, o discurso sobre a diferença constitui uma referência para a construção de representações e auto-representações do sujeito em seu processo de subjetivação. Segundo essa autora, os discursos e práticas discursivas fornecem **posições de sujeito** (disposições ou inclinações para agir), com base no gênero, na classe, na raça e na etnicidade. Os sujeitos podem assumir uma variedade de posições nesses diferentes discursos normativos (ou, nas palavras de Saffioti (1996), em meio a esses diferentes eixos de dominação) e algumas dessas posições podem, inclusive entrar em conflito entre si. Por isso, na experiência de cada indivíduo, o cruzamento de múltiplos discursos fornece diversas posições de sujeito, as quais originam várias formas de agenciamentos e de auto-representações do sujeito marcado pelo gênero. Esses sujeitos se constroem e constroem suas práticas com base nos vários discursos sobre o que é ser homem ou mulher (por exemplo, ser mulher negra é diferente de ser mulher branca; ser um homem da classe trabalhadora é diferente de ser um homem da elite; ser um trabalhador árabe é diferente de ser um trabalhador europeu). A autora constata que os discursos de gênero variam entre e dentro das culturas. Muitos são binários, opicionais (que difundem a ideia dos “sexos opostos”) e excludentes. Mas nem todos têm como premissa a exclusividade mútua das categorias mulher e homem. Pode haver a coexistência de discursos binaristas com outros, que mostrem uma concepção mutável e mais processual das atribuições de gênero, o que permite a existência de uma pluralidade de masculinidades e feminilidades dentro de um mesmo contexto social. Para complementar essa afirmação, a autora toma a ideia de **investimento** (numa posição de sujeito) como mote para compreender por que mulheres e homens assumem uma determinada posição e não outra. Para ela, os indivíduos investem numa posição de sujeito, ou seja, comprometem-se com ela de acordo com a vantagem ou satisfação que aquela posição lhe promete. Isso pode significar identificar-se com – ou assumir – um determinado comportamento ideal, um modelo socialmente sancionado. Entretanto, o investimento numa posição de sujeito não é só uma questão de satisfação emocional, mas de benefícios materiais, sociais e econômicos reais que podem ser

auferidos pelo homem respeitável, pela boa esposa, pela filha bem comportada, etc., em certas situações sociais.

O reconhecimento social e os benefícios constituem compensações positivas pelo enquadramento nas normas e pela repressão ou rejeição do que é socialmente condenado. Por isso, o processo de assumir uma posição de sujeito não consiste meramente numa escolha, pois há discursos hegemônicos ou dominantes sobre gênero com grande poder e o investimento em posições oriundas de discursos não dominantes, por sua vez, ainda que possa trazer satisfação pessoal ao sujeito, implica em perdas para ele. Por exemplo, a perda de prestígio na sociedade ou a rejeição pelas pessoas de seu círculo: um homem com reputação de vadio ou de alcoólatra pode não conseguir trabalho, assim como uma mulher estigmatizada como promíscua. Uma das principais motivações emocionais para que uma pessoa assuma uma posição de sujeito é o que Moore denomina “fantasia de identidade”. Trata-se de um conjunto de concepções sobre o tipo de pessoa que se quer ser e sobre a imagem que se quer que os outros tenham de si. As fantasias de identidade estão ligadas a possibilidades de exercício do poder e agência no mundo. Por exemplo, a perda ou falta de uma boa reputação ou posição social pode implicar em restrições no campo de ação dos indivíduos, e limitar, inclusive, suas condições de sobrevivência. É importante ressaltar que essas concepções estruturam relações sociais seja entre os sexos, seja entre pessoas do mesmo sexo - como mostram os estudos de Miguel Vale de Almeida (1995) e Daniel Peticarrari (2007). Por exemplo, o discurso da força física, que gera a posição do metalúrgico apto ao trabalho árduo, constitui um mecanismo que identifica alguns dos homens que entrevistamos. O trabalhador honrado, que provê o sustento da família (Peticarrari, 2007), o jovem trabalhador frequentador de bares e cafés (Vale de Almeida, 1995), também são exemplos de posições de sujeito.

No campo dos estudos sobre a construção social da masculinidade, destaca-se a pesquisa realizada por Badinter (1994). Para esta historiadora, as características anatômicas não são suficientes para que um indivíduo se sinta homem. A masculinidade é adquirida e construída, em várias sociedades, por meio de um longo processo de aprendizado, no qual o homem social (o gênero masculino) se forma a partir da negação do feminino. Trata-se de

um processo no qual o ser humano do sexo masculino luta, primeiro, para diferenciar-se da mãe (sua primeira referência feminina) e, posteriormente, para reprimir e negar os elementos femininos existentes dentro de si. Inseridos desde a infância no grupo constituído pelos outros homens, os jovens são sucessivamente submetidos a provas, nas quais eles devem demonstrar sua masculinidade transpondo desafios. As pedagogias da masculinidade implicam, em geral, em sofrimento físico ou psíquico e habilitam o jovem a participar do grupo de homens. Além disso, uma característica comum a várias sociedades patriarcais é a identificação entre masculinidade e heterossexualidade: para ser considerado um homem viril nessas sociedades o homem deve demonstrar não ser homossexual, o que equivale não apenas a não ter relações com homens, mas principalmente não ter comportamentos definidos pelas normas da sociedade como femininos (como a fraqueza, a docilidade ou a submissão). A homofobia constitui uma força de socialização, desempenhando um importante papel no desenvolvimento da masculinidade. Entretanto, a argumentação de Badinter tem contradições profundas. Apesar de tecer afirmações sobre a não existência de um único modelo de masculinidade, chamando atenção para as mudanças históricas nos padrões de masculinidade e feminilidade, a autora, em vários momentos, parece aceitar, no limite, que existem características comportamentais específicas que definem o homem e que seriam válidas para todos os tipos de situações sociais. Em outros momentos, a masculinidade é claramente identificada com a virilidade – sendo que essa não é a única forma possível de masculinidade. A autora afirma também que a explicação social não é suficiente para compreender o processo de diferenciação masculina e que a necessidade de se diferenciar do outro sexo não seria resultado de uma aprendizagem social, mas de uma necessidade interna ao indivíduo do sexo masculino. Na argumentação da autora é apresentada, portanto, uma visão segundo a qual haveria uma maneira quase única e padronizada de ser homem, baseadas no sexo biológico. Ou seja, trata-se de uma abordagem essencialista e pautada pelo binarismo.

Os processos de transformação do feminino e do masculino nos trazem a necessidade de pensar a masculinidade dentro da perspectiva das relações de gênero, desconstruindo definições essencialistas. As formas de auto-percepção e concepções de

mundo baseadas no gênero são, na verdade, passíveis de mudanças, alterando-se como efeito das transformações da sociedade e das lutas sociais. Tal possibilidade é posta em relevância pela pesquisa de Abramo (2007), que traça um panorama das representações relativas aos papéis do homem e da mulher na família e no trabalho assalariado. Para esta autora, as representações ou imagens de gênero que conferem à mulher a função básica de cuidar do espaço doméstico, e ao homem a tarefa de sustentar a família, são fatores de reprodução das desigualdades. Entretanto, a imagem da mulher como força de trabalho secundária (correlata à idéia de que a mulher não necessita de salário para viver) tem mudado, impulsionada pelo questionamento das hierarquias e discriminações baseadas no gênero realizado pelo feminismo. A difusão das idéias feministas na sociedade influenciou as mulheres no sentido de buscarem sua realização pessoal e ultrapassarem os limites impostos pelo papel tradicional a elas atribuído e ocorreu juntamente com crescimento da escolaridade feminina e a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Embora a imagem tradicional persista na sociedade, há indícios claros de mudanças deste imaginário. O reconhecimento do **direito da mulher ao trabalho** pelos produtores de políticas públicas, governantes e sindicatos, é uma consequência dessa mudança, que tende a repercutir nos processos de autoidentificação não apenas das mulheres, mas também dos homens.

Além disso, os homens estão longe de ser um grupo homogêneo. Os fatores que aparentemente conferem certa unidade aos coletivos masculinos (tais como os privilégios, as representações e as práticas comuns) não são suficientes para que se compreenda adequadamente as relações entre os homens, sendo necessário atentar para as divisões e hierarquias de poder que se constroem entre eles e para o papel de mecanismos de controle (como, por exemplo, a estigmatização da homossexualidade) que operam na definição do que deve ser um homem em cada coletividade (WELZER-LANG, 2004).

Neste sentido, o conceito **de masculinidade hegemônica**, desenvolvido por Connell nos 80/90 (a partir de diversos estudos empíricos sobre a construção [*making of*] das masculinidades), permite um aprofundamento da compreensão das relações entre os homens e das nuances da masculinidade, numa perspectiva relacional. Esse conceito teve

por objetivo criticar a teoria do “papel sexual masculino” e sua pressuposição de uma identidade masculina unitária (Medrado; Lyra, 2008) e, foi aplicado em uma grande quantidade de estudos baseados em trabalhos de campo (sobre trabalhadores, sobre a hierarquia militar, sobre o abuso sexual nas prisões masculinas, sobre *bullying* escolar, sobre esportistas, etc.). Tais estudos contribuíram para ampliar o conceito, levantando várias novas questões para reflexão e revelando evidências da influência da inserção na sociedade de classes e das relações raciais e étnicas na construção de múltiplas formas de masculinidade, hierarquizadas entre si (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005). Assim, Connell afirma que a masculinidade só pode ser definida em relação à feminilidade. O aspecto relacional da masculinidade é importante porque não existem dois grupos polarizados de portadores de certos tipos de características – masculinas ou femininas. Ou seja, o masculino e o feminino não constituem duas esferas separadas⁵⁹. O gênero, para Connell, é uma prática social de ordenamento da vida social que perpassa as relações de poder nas instituições (Estado, família, igreja) e nas relações de produção, além de regular o desejo sexual e a sexualidade em torno da heterossexualidade. Todos esses aspectos conectados reiteram a posição de dominação do homem em relação à mulher. Entretanto, as relações de gênero não se resumem ao ordenamento da relação entre o feminino e o masculino: por serem um dos principais componentes da estrutura social elas se conectam com outras formas de dominação. Assim, não é possível entender as questões de classe, etnicidade ou raça, sem se reportar ao gênero e vice-versa. Este é o ponto de partida de Connell para desenvolver sua teorização sobre as múltiplas masculinidades: a interconexão (*interplay*) entre gênero, classe e raça torna possível a existência de várias masculinidades, isto é, de várias maneiras de ser homem (a masculinidade do homem branco de elite, a masculinidade das classes trabalhadoras, a masculinidade dos negros, etc.). Para compreender as relações entre essas diferentes formas de masculinidade, Connell parte do conceito de hegemonia desenvolvido por Antonio Gramsci, segundo o qual numa sociedade de classes, a dinâmica dos embates sociopolíticos e culturais daria margem à emergência de

⁵⁹ Para Connell, a masculinidade pode ser incorporada – ou ser assumida - por indivíduos definidos como homens ou por indivíduos definidos como mulheres. O mesmo vale para a feminilidade.

um grupo social que reivindica e sustenta uma posição de liderança na vida social⁶⁰. Trazendo esse conceito para o campo dos estudos da masculinidade, Connell afirma que existe na sociedade uma hierarquia entre as formas de masculinidade. Afirma também que há uma forma de masculinidade que ocupa uma posição hegemônica - ou seja, que lidera ou dirige as demais (dito de outra maneira, que serve de referência para as outras formas de masculinidade) - num determinado padrão (social e historicamente constituído) de organização de relações de gênero. Tal posição é instável e passível de contestação, podendo ser alterada conforme as mudanças sociais (CONNELL, 1995).

Connell (1995) define a masculinidade hegemônica como a configuração da prática de gênero que incorpora as respostas correntemente aceitas ao problema da legitimação da dominação baseada no gênero. Ou seja, trata-se do resultado de um conjunto de práticas sociais (ações concretas) que constroem um ideal da masculinidade e que garantem a posição dominante dos homens e a subordinação das mulheres. Na sua revisão mais recente do conceito (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005), Connell inclui os discursos normativos como elementos constitutivos desse ideal, que constitui um referencial para o conjunto dos homens numa sociedade – embora também possam emergir formas hegemônicas de masculinidade num meio social específico, como a classe trabalhadora, por exemplo. A masculinidade hegemônica não corresponde a um padrão único de masculinidade imposto a todos os homens, tampouco é a forma de masculinidade que se manifesta na maioria dos homens. Na verdade, trata-se de uma variedade particular de masculinidade, uma das *performances* masculinas – ou uma das muitas posições de sujeito masculino possíveis - disponíveis em uma sociedade. Trata-se de um modelo a que correspondem muitos poucos homens, mas que **dirige** as demais masculinidades, no sentido de constituir uma referência socialmente legitimada para a vivência do masculino. A minoria de homens que a incorpora também não corresponde necessariamente aos homens que concentram poder econômico ou político (ainda que alguns deles a

⁶⁰GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o estado moderno**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

simbolizem, constituindo exemplares desse modelo ideal de masculinidade) (CONNELL, 1995).

Vale lembrar que, assim como a masculinidade se define em relação à feminilidade, a masculinidade hegemônica se define em contraposição a um ideal de feminilidade – a **feminilidade ressaltada**. O uso da expressão “ressaltada” em vez de hegemônica visa frisar a relação de dominação do masculino sobre o feminino. A relação entre o conjunto das masculinidades e a feminilidade é uma relação de dominância e também de conflito, pois o poder masculino é permanentemente desafiado pelas lutas das mulheres.

Um segundo foco de conflito ocorre nas relações entre a masculinidade hegemônica e a masculinidade homossexual. Para Connell, existem relações específicas de dominância e de subordinação entre homens. Segundo o autor, a masculinidade homossexual é o elemento transgressor, devendo, portanto, ser reprimida. Cabe retomar aqui as ideias de Butler (2002). Segundo esta autora, os processos que levam cada indivíduo a assumir um sexo que lhe é atribuído pela sociedade - identificando-se com o feminino ou com o masculino e tecendo agenciamentos que criam laços com os grupos socialmente definidos como homens ou mulheres – baseiam-se nas trocas estabelecidas entre o indivíduo e a normatividade discursiva que atua como ideal regulador das práticas e comportamentos. A normatividade cria regimes de verdade que instituem os comportamentos tidos como lícitos e inteligíveis e os outros tipos de práticas consideradas ilícitas. Neste sentido, para Butler (2002), assim como para Connell (CONNELL, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005), a homossexualidade constitui um elemento transgressor e, por isso, deve ser colocada na esfera do abjeto, das práticas ilícitas. A homossexualidade, como vimos anteriormente, coloca em risco a ordem baseada na normatividade heterossexual (BUTLER, 2002). A masculinidade homossexual é, segundo Connell (CONNELL, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005), alvo da repressão e da coerção, constituindo um tipo de masculinidade culturalmente subordinada e marginalizada em relação à masculinidade hegemônica. Essa subordinação/marginalização construída nas práticas cotidianas que configuram a relação entre os homens heterossexuais

e os homens homossexuais nas sociedades ocidentais. Assim, por meio da estigmatização, da exclusão política e cultural, da discriminação econômica, da violência (física, sexual, verbal, simbólica), das leis discriminatórias, dos boicotes pessoais, etc., a posição de oprimido do homossexual é reiterada, assim como a hierarquia entre homens. O homossexual é o símbolo do que é abjeto, isto é, do que deve ser expelido da sociedade e, sobretudo, do campo da masculinidade. O conjunto de práticas acima visa reprimir a homossexualidade nos homens e enquadrar os homossexuais dentro da norma da heterossexualidade (CONNELL, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005). Neste sentido, as transformações sociais atuais que acenam com o questionamento da estigmatização da homossexualidade e com o aumento da tolerância a ela põem a normatividade em xeque e abrem caminho para a emergência de novas posições de sujeito e para a construção de uma nova hegemonia no campo da masculinidade, como veremos mais adiante.

A relação entre a masculinidade hegemônica e as demais masculinidades (não homossexuais) é mais complexa e envolve a construção do consentimento (isto é, a hegemonia). Para Connell, a maioria dos homens não segue à risca o padrão normativo definido para o gênero masculino e muitos deles procuram, inclusive, se afastar do modelo representado pela masculinidade hegemônica. Entretanto, essa massa de homens que não incorpora a masculinidade hegemônica não deixa de ter uma conexão com o projeto hegemônico que ela representa. A relação que se constrói entre a masculinidade hegemônica e as formas não hegemônicas de masculinidade é uma relação de cumplicidade com esse projeto hegemônico. As masculinidades, em conjunto, são construídas historicamente de maneira a levar a cabo a dominação dos homens sobre as mulheres sem que tensões ou riscos ameacem a estrutura do poder masculino. A existência da masculinidade hegemônica é um elemento essencial da dominação e mesmo os homens que dela se distanciam, se beneficiam dos dividendos da subordinação feminina (posição privilegiada na sociedade, acesso a melhores empregos, salários e oportunidades de ascensão profissional, por exemplo) (CONNELL, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005). Eles fazem parte do bloco histórico cuja posição vantajosa na sociedade deriva dessa

subordinação (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005) ⁶¹. Essas ações não se processam de maneira consciente, pois são construídas na prática cotidiana, que é dinâmica: há uma negociação contínua e constante entre as masculinidades (assim como entre masculinidade e feminilidade). Segundo Connell, a masculinidade hegemônica incorpora uma **estratégia aceita** de sustentação da dominação com base no gênero. As mudanças sociais, neste sentido, põem constantemente desafios à normatividade baseada na heterossexualidade e à masculinidade. Além das lutas do movimento LGBT, responsáveis pela desconstrução de estigmas e estereótipos relacionados à homossexualidade, as lutas das mulheres também compõem o conjunto de práticas e discursos que questionam o ideal representado pela masculinidade hegemônica e que têm potencial para erodir suas bases. Por exemplo, a reivindicação feminista da divisão das tarefas domésticas, à medida que ganha adesão da sociedade, faz com que o modelo representado pelo homem que participa do trabalho doméstico e da criação dos filhos passe a ser socialmente admirado. Essa forma de masculinidade não hegemônica, mesmo atuando em cumplicidade com a masculinidade hegemônica, como vimos acima, abre o precedente para que o ideal de masculinidade hegemônica se transforme (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005). As transformações sociais são, portanto, mecanismos que abrem espaços para novas trocas entre indivíduos e a normatividade vigente, influenciando as formas de socialização e dando margem à emergência de novas posições possíveis de serem assumidas pelos sujeitos.

A bibliografia nacional procurou também dar conta dessas questões. Os autores nacionais centraram seu foco na discussão da ideia de “crise da masculinidade”. Tal ideia, tem sido difundida pelos meios de comunicação e encontra adeptos no meio científico. Cuschnir (1994), por exemplo, atribui a “crise de identidade” ou “perda de referenciais de masculinidade” que os homens atravessariam no mundo contemporâneo ao desconforto masculino face às lutas e conquistas das mulheres. Outros autores (GOLDEMBERG, s/d;

⁶¹ Segundo Connell (1995), o casamento, a paternidade e a vida comunitária são práticas que envolvem tanto extensivos compromissos com as mulheres quanto uma incontestável demonstração da autoridade do modelo: por exemplo, quando um homem não é violento, ajuda nas tarefas domésticas e é um bom pai, ele contribui para convencer facilmente as pessoas – e as mulheres, principalmente – de que não há nada a ser mudado na sociedade, o que anestesia maiores questionamentos.

NOLASCO, 1995; GROSSI, 2004) contestam a noção de “crise da masculinidade” e afirmam que o que está em crise é um determinado modelo (hegemônico) de masculinidade - a masculinidade associada à virilidade - que não corresponde mais ao comportamento e aos desejos de homens e mulheres. Segundo Grossi (2004), o masculino esteve por muito tempo associado não apenas à virilidade, mas também à agressividade. Para a autora, ser sexualmente ativo, sustentar financeiramente a família, exercer a autoridade e o poder (e mesmo a força e a violência) no meio familiar e no trabalho, eram condições essenciais para ser considerado um homem em grande parte das sociedades e na sociedade brasileira em particular. Entretanto, o “poder do macho”, antes visto como natural, passou a ser problematizado por homens e mulheres – questionamento impulsionado pelo feminismo, pelos movimentos LGBT e pelas próprias mudanças sociais (com destaque para a crescente importância dos rendimentos das mulheres no sustento dos domicílios)⁶². Deste modo, o modelo de homem foi obrigado a abrir espaços para outras masculinidades mais flexíveis e plurais (ou seja, abriu-se uma gama de novas posições de sujeito disponíveis para homens e para mulheres). Segundo a autora, atualmente há múltiplos modelos de masculinidade no Brasil - homens honrados, homens “sensíveis” (muito presentes nas camadas médias urbanas), novos pais, homens desempregados, etc. – e algumas destas “novas” masculinidades se afastam do modelo tradicional de força que definia o homem. Goldemberg (s/d), por sua vez, chama atenção para o fato do modelo tradicional de “ser homem” e “ser mulher” continuar ainda bastante presente no discurso de homens e mulheres de vários estratos sociais. Para a autora, ainda que as pessoas não mais se enquadrem (ou não desejem se enquadrar) nos modelos tradicionais de feminilidade e masculinidade, eles ainda constituem referenciais para a vivência no feminino e no

⁶² Esta realidade se mostra não apenas no Brasil, mas em diversos países periféricos. Pesquisando as condições de vida de famílias trabalhadoras na Índia, Chitra Joshi (2009) afirma que os rendimentos das mulheres de famílias camponesa no trabalho domiciliar ou rural sempre teve importância fundamental para a manutenção dos domicílios cujos homens haviam migrado para trabalhar nas grandes cidades. No atual contexto, em que os homens estão cada vez mais desempregados, o peso desses rendimentos nos orçamentos familiares aumentou e o fato das mulheres sustentarem famílias da classe trabalhadora tem causado um desequilíbrio de poder no interior das famílias, uma vez que elas passam a questionar o controle masculino sobre o dinheiro.

masculino. Assim, múltiplos padrões de feminilidade e masculinidade coexistem e competem com os modelos hegemônicos (GOLDEMBERG, s/d). De acordo com Souza (2005), o modelo hegemônico de masculinidade ainda determina a socialização dos homens nas classes baixas. Seu estudo com dados do Sistema de Informação sobre Mortalidade e do Sistema de Autorização para Internação Hospitalar mostra a relação entre comportamentos de risco associados à virilidade e a grande morbidade de homens jovens da classe trabalhadora, devido a brigas, homicídios e envolvimento com a criminalidade.

Para discutir a multiplicidade de masculinidades, cabe aqui o acréscimo de outra importante formulação de Connell, relativa à constituição de masculinidades hegemônicas em níveis locais e os conflitos entre estas e a masculinidade hegemônica numa sociedade (CONNELL, 1985; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005). Segundo Connell, as *protest masculinities* (as masculinidades hegemônicas desenvolvidas entre homens negros, entre imigrantes, nas classes trabalhadoras, etc.) incorporam a reivindicação de poder típica da masculinidade ocidental hegemônica, mas não contam com os mesmos recursos econômicos e de poder, por exemplo. Essas formas podem ser incorporadas pela masculinidade hegemônica, ou podem ser alvo de descrédito na sociedade. As *protest masculinities*, não hegemônicas, mas sobrevivem e perduram, representando respostas à marginalização de raça e classe. Em suma, o desenvolvimento da masculinidade demarca uma multiplicidade de posições de sujeito do gênero masculino, resultantes da conexão entre a dominação de gênero e outros eixos de poder (CONNELL, 1995; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005).

O estudo de Vale de Almeida (1995) também segue o caminho de uma discussão da masculinidade alinhada com a perspectiva de Connell. Para este antropólogo, as formas de sexualidade, socialmente construídas e transformadas, são vividas na forma de múltiplas masculinidades e feminilidades. Sua etnografia realizada no vilarejo português de Pardais - uma localidade em processo de transição de uma economia baseada na produção rural para um sistema industrial de produção do mármore em pedreiras - procurou apreender como as masculinidades são construídas pelos trabalhadores. Nesse vilarejo, a divisão entre sexos era muito nítida, assim como a segregação espacial, havendo

territórios próprios para mulheres e para homens. O aprendizado da feminilidade e da masculinidade era processual e mediado por símbolos. Assim, ser homem ou mulher significava ter, de forma predominante, comportamentos, emoções ou atividades definidas em termos de passividade – identificada com a feminilidade - ou atividade – identificada como atributo masculino. Os comportamentos adequados para homens e mulheres eram aprendidos ao longo das interações sociais que se processavam durante os processos de socialização, que envolviam jogos e brincadeiras diferenciados na infância, repressão de comportamentos vistos como desviantes por pais, professores e colegas e, para os homens, um conjunto de ritos de passagem (abandonar a escola, começar a trabalhar na pedreira, inserir-se nos espaços de lazer masculinos, etc.). A masculinidade desse grupo era também construída e nos espaços de lazer e convivência masculina (o café, os bordéis, as atividades de caça e pesca). Nesses espaços de homosociabilidade os homens realizavam suas *performances* de gênero, esforçando-se para demonstrar a própria virilidade através de gestos e falas marcadas por um erotismo heterossexual e por elementos homofóbicos. As distinções de classe social e a cultura profissional dos trabalhadores das pedreiras também eram plenas de representações alusivas ao masculino. As competências e atributos necessários ao trabalho na pedreira (confiança dos colegas, responsabilidade, desenvoltura) e a caracterização do trabalho (trabalho pesado) relacionavam-se com características atribuídas aos homens. Os homens de Pardais identificavam-se como trabalhadores honrados (cuja dignidade era conquistada via trabalho árduo e honesto), em oposição aos ricos (considerados pouco honestos e ambiciosos). Para Vale de Almeida, que utiliza o conceito de masculinidade hegemônica para analisar os trabalhadores de Pardais, a masculinidade engloba um modelo de comportamento masculino que constitui um referencial e vários outros modelos (várias *performances* de gênero), construídos e modificados em cada contexto histórico e social e em diversos ambientes em que homens interagem.

A construção da masculinidade em cada meio social está também relacionada à formação histórica de cada sociedade e às formas de socialização estabelecidas nesse meio (SOUZA, 2005; JOSHI, 2009; VALE de ALMEIDA, 1995). Tradicionalmente, na

sociedade ocidental, a masculinidade se constituía pelo papel que o trabalho tinha na vida dos homens. No Brasil a masculinidade também se construiu vinculada ao trabalho produtivo extradoméstico. Contribuíram para esta construção, em primeiro lugar, o esforço das elites brasileiras do início do século XX em transpor para as classes trabalhadoras o modelo de família nuclear burguesa; e, em segundo lugar, a constituição de um sistema de regulação das relações de trabalho que consolidou a ideia da **mulher como força de trabalho secundária** (RAGO, 1985; PENA, 1981; ABRAMO, 2007). Tais elementos estabeleceram os ideais de feminilidade (ligado ao trabalho reprodutivo) e masculinidade (relacionado ao trabalho extradoméstico e com a capacidade de sustentar o domicílio) assim como o leque de posições de sujeito disponíveis para mulheres e homens. Ao longo do século XX, as mencionadas transformações socioculturais e econômicas por que passou a sociedade brasileira relativizaram essa normatividade e ampliaram as possibilidades de vivenciar a masculinidade e a feminilidade. Entretanto, a vinculação entre trabalho assalariado e masculinidade se enraizou no *ethos* da classe trabalhadora brasileira, configurando-se como um elemento resistente e duradouro da normatividade heterossexual, que se manifestou de forma intensa nas falas dos metalúrgicos e das metalúrgicas que entrevistamos em nossa pesquisa de campo.

Neste sentido, faz-se necessário responder à questão de como é possível pensar a construção da masculinidade e da feminilidade de uma maneira não reducionista, em nosso contexto de pesquisa. Apresentamos aqui as concepções de subjetividade e de agenciamento, que se mostram adequadas para servir de guia para a análise de nossos dados de pesquisa. Trata-se de ideias que nada tem de simples, pois não se ancoram em definições ontológicas do sujeito. Por outro lado, podem nos permitir ampliar nosso olhar sobre o modo como o desemprego impacta de maneira diferente sobre as trajetórias de vida dos homens e das mulheres da categoria metalúrgica, sem considerar metalúrgicos e metalúrgicas como grupos homogêneos, portadores de formas de autoidentificação estanques e pré definidas. Poderemos pensar nas relações de poder, no papel do trabalho assalariado na vida de cada um/a dos/as trabalhadores/as, nos processos discriminatórios e nos mecanismos que reforçam as desigualdades no interior da categoria e nas relações

familiares atentando para o fato de que existem várias maneiras possíveis de ser homem e de ser mulher.

Os processos de subjetivação partem das trocas entre o indivíduo (e a bagagem de experiências que ele carrega) e as normas discursivas que buscam circunscrever o comportamento das pessoas numa sociedade (que resultam da sua formação histórica). As visões de mundo em relação ao trabalho e ao desemprego são frutos das respostas elaboradas pelos sujeitos, em seu processo de construção, à normatividade vigente nas formas de organização do trabalho e dos mercados de trabalho. As relações de gênero também são assim forjadas: mulheres e homens, que recebem uma série de regras da sociedade e de suas instituições (Estado, empresas, etc.) e respondem a elas, submetendo-se, aceitando-as ativamente ou resistindo a elas (aberta ou secretamente). Homens e mulheres assumem posições a partir dessa normatividade, reelaborando-a de acordo com as experiências que vivenciam e essa reelaboração dá origem a diversas maneiras de viver no feminino e no masculino.

As experiências subjetivas do trabalho e do desemprego e as relações de gênero se influenciam mutuamente. As representações sociais sobre a feminilidade e a masculinidade e os modelos de comportamento femininos e masculinos aprendidos pelos sujeitos ao longo do processo de socialização influenciam a forma de vivenciar a condição de trabalhador/a e de desempregado/a. Percebemos tal influência entre as pessoas entrevistadas, influência que se mescla com outras, como a posição da pessoa no grupo familiar, a idade e a trajetória profissional de cada um e cada uma.

Resta agora ensaiar uma reflexão sobre a forma como lidar, a partir desta perspectiva com o material obtido na pesquisa. Fortino (2009) nos fornece um caminho possível: focar as trajetórias sociais percorridas pelos sujeitos de pesquisa, buscando nelas elementos para compreender como homens e mulheres vivenciam o desemprego e como desenvolvem estratégias para sair dessa situação.

É importante recordar o que foi discutido no início deste capítulo, ou seja, é através da sua expressão pela narrativa que os sujeitos articulam suas experiências e constroem um encadeamento e um sentido para os eventos de suas vidas (TURNER, 1980;

FELDHHAUS, 2003). Analisando as trajetórias de vida dos/as desempregados/as da categoria metalúrgica será possível apreender a implicação das suas experiências em diferentes esferas da vida social nos seus processos de subjetivação. Também será possível compreender os efeitos da situação de desemprego sobre suas percepções de mundo e sobre suas percepções de si. Por outro lado, será possível também perceber como essas percepções influem em sua avaliação sobre o desemprego (o próprio e o de outras pessoas). Entre os homens metalúrgicos da região de Campinas é muito forte a referência do modelo de masculinidade representado na ideia do homem-provedor. Esta *performance* de gênero serve de referência para a conduta de vários deles, mesmo dos que tentam dela se afastar. Entre as trabalhadoras, a maternidade constitui um referencial forte em suas vidas, nas quais o trabalho tem adquirido importância fundamental. Estes são apenas alguns indícios de situações que serão abordadas no capítulo a seguir.

Capítulo IV. Trajetórias de vida, trajetórias coletivas.

Apresentação da pesquisa qualitativa.

O antropólogo Tim Ingold (2008) definiu como objetivo essencial da pesquisa antropológica a realização de um exercício de correspondência entre maneiras distintas de “estar no mundo”, ou seja, alcançar um diálogo entre os modos de pensar e agir da sociedade estudada e as próprias concepções de mundo do pesquisador. A tarefa do antropólogo, no decorrer de sua pesquisa, seria acessar o universo desse grupo. Essa ambição, que pode ser estendida ao conjunto das Ciências Sociais, orienta nosso estudo.

As formas de pensar e agir de um grupo social estão relacionadas aos processos sociais pelos quais esse grupo passa. É vivenciando tais processos que os indivíduos de uma coletividade constroem suas concepções de mundo. Tais experiências também fomentam e fortalecem os sentimentos de pertencimento àquele coletivo (THOMPSON, 1997; GUATARRI, 1996). A compreensão desses processos que permitem a identificação coletiva e a construção de concepções de mundo (processos de subjetivação) é alcançada quando olhamos para as experiências dos membros das coletividades estudadas, expressas quando eles e elas narram suas trajetórias de vida ou quando relatam os processos de trabalho e desemprego pelos quais passaram (FELDHAUSS, 2003; TURNER, 1980). Assim, por meio da análise de suas falas - dos discursos que emitem, das idéias que verbalizam e das expressões que usam – torna-se possível identificar e interpretar os processos e vivências nos quais os indivíduos reelaboram os elementos recebidos da sociedade e se posicionam em relação a eles, tornando-se sujeitos.

Desde o momento em que escolhemos analisar o desemprego na categoria metalúrgica da região de Campinas durante um período de dez anos (compreendido entre 2002 e 2012), nossa intenção era realizar uma pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas com os homens e com as mulheres dessa categoria profissional. Nosso objetivo era justamente acessar seu mundo e entender suas percepções sobre o trabalho assalariado, sobre as relações de gênero e sobre o desemprego. Buscamos, ao longo da pesquisa de campo, entender os vários aspectos da experiência subjetiva do desemprego, tais como as estratégias que os/as trabalhadores/as adotavam para enfrentar o período em que ficavam

desempregados/as, os sentimentos e as representações relativas ao trabalho formal e à ruptura do vínculo empregatício, a relação entre o trabalho assalariado e a posição da pessoa no grupo familiar, as percepções de metalúrgicos e de metalúrgicas sobre os trabalhos feminino e masculino (e sobre o desemprego dos homens e das mulheres), e a influência de fatores ligados à idade e às formas de socialização nas maneiras de vivenciar a situação de desemprego, assim como nas visões sobre os comportamentos socialmente adequados para homens e para mulheres. Nossa pesquisa qualitativa baseia-se em entrevistas com metalúrgicas e com metalúrgicos demitidos/as e em busca de emprego. Cabe destacar que trata-se de um momento privilegiado para apreender suas percepções subjetivas, uma vez que a demissão inicia o período de desemprego e, nesse instante, os/as trabalhadores/as metalúrgicos repensam suas trajetórias. Seus relatos trouxeram, juntamente com essas reflexões, a memória dos períodos anteriores de desemprego.

Na realização das 46 entrevistas buscamos apreender as percepções de cada entrevistado/a sobre o trabalho e sobre a perda do emprego. Os relatos sobre suas trajetórias profissionais nos permitiram compreender a situação ocupacional e a posição de cada um e cada uma em seu núcleo familiar e, conseqüentemente, nos forneceram elementos para analisar suas concepções sobre o trabalho, suas percepções sobre as relações de gênero e o impacto do desemprego nas suas condições de vida.

É importante destacar que, por se tratar de pessoas que acabavam de ser demitidas, a narração de suas experiências se refere aos períodos progressos de desemprego e às suas projeções para o futuro a curto prazo. Durante a pesquisa de campo não conseguimos entrevistar metalúrgicos/as desempregados/as há mais tempo. Assim, não pudemos captar as percepções – sobre o desemprego, sobre a procura de trabalho e sobre as relações familiares - de indivíduos que estavam fora do mercado de trabalho, o que certamente nos traria um panorama mais amplo sobre a questão.

O presente capítulo tem duas partes. Na primeira, discutiremos questões relativas ao trabalho e ao desemprego pertinentes ao conjunto das entrevistas. Na segunda parte, apresentaremos o percurso da realização do trabalho de campo, o contato com o sindicato, o ambiente em que se deram as entrevistas, a relação estabelecida com os/as

entrevistados/as. Apresentaremos também as falas de algumas pessoas, escolhidas porque suas trajetórias reúnem características comuns a uma parcela significativa do grupo, e por que representam alguma questão importante relativa à percepção do trabalho, do desemprego, ou das relações de gênero. Seus depoimentos serão cotejados com o de outros/as entrevistados/as cujo perfil seja semelhante, de modo a acrescentar elementos a essa discussão. A fala de Wagner, apresentada no final, por sua vez, foi escolhida por apresentar diferenças muito marcantes em relação aos homens e mulheres entrevistados/as. O relato da pesquisa de campo e das entrevistas que se seguirá nesta parte está escrito na primeira pessoa. Optamos por essa forma de escrita para que o leitor possa observar tanto as impressões e percepções de quem realizou a entrevista, quanto à relação estabelecida entre entrevistado/a e pesquisadora no contexto de interação da entrevistas.

Antes de iniciar nossa discussão, cabe apresentar brevemente nossos/as entrevistados/as.

O perfil do grupo entrevistado.

No conjunto dos recém-demitidos/as que entrevistamos, composto por 10 mulheres e 36 de homens, 13 pessoas (11 homens e duas mulheres) tinham entre 19 e 24 anos. 11 pessoas (9 homens e 2 mulheres) tinham entre 25 e 29 anos, e 7 (5 homens e 2 mulheres), entre 30 e 34 anos. A faixa entre 35 e 39 continha 4 pessoas (1 mulher) e a faixa entre 40 e 44 anos tinha 6 pessoas (duas mulheres). Havia uma mulher e 2 homens com entre 45 e 49 anos e apenas duas pessoas (dois homens) tinham 50 anos ou mais.

O conjunto estudado também possui alta escolaridade, visto que 31 pessoas tinham completado o ensino médio e encontram-se cursando o ensino superior. Cruzando os resultados por sexos, vemos que, das mulheres, 7 completaram o ensino médio e 1 cursou o superior. Entre os homens, 24 completaram o ensino médio e 6 cursam o superior. No total de entrevistados temos 37 pessoas com ensino médio ou mais.

Como é possível ver na tabela abaixo, parte significativa do conjunto (14 indivíduos) situava-se na faixa de trabalhadores/as que recebiam salários menores que

R\$1.091,00⁶³ e 34 pessoas recebiam até R\$ 1.907,00. Se segmentarmos tal resultado por sexo, teremos um quadro um pouco mais preciso: 7 metalúrgicas e 7 metalúrgicos ganhavam até R\$ 1.090,00. Na faixa dos/as que recebiam entre R\$1091,00 e R\$1362,00, encontravam-se 7 homens e apenas 1 mulher. Entre as 5 pessoas que recebiam entre R\$1636,00 e R\$1907,00 havia 2 mulheres. Não havia nenhuma mulher entre os/as metalúrgicos/as que ganhavam entre R\$1363,00 e R\$1635,00, e tampouco entre os/as que recebiam acima de R\$1908,00. Tais dados mostram a grande desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor, pois havia grande concentração de mulheres entre os/as trabalhadores/as que recebiam remuneração igual ou inferior a R\$ 1362,00, enquanto a maior parte dos homens recebia salários iguais ou maiores que R\$ 1363,00.

Cabe lembrar que uma das competências básicas apontadas pelo empresariado como via de acesso a bons empregos e bons salários é a escolaridade. Neste sentido, a desigualdade entre salários recebidos por mulheres e homens não se justifica, visto que as primeiras eram tão escolarizadas quanto os últimos.

Tabela 5 - Demitidos/as conforme a faixa salarial (em reais) e o gênero, 2011

Faixas salariais (em R\$)	Gênero		
	Masculino	Feminino	Total
500,00 a 817,5	1	1	2
818,00 a 1090,00	6	6	12
1091,00 a 1362,00	7	1	8
1363,00 a 1635,00	7	0	7
1636,00 a 1907,00	3	2	5
1908,00 a 2180,00	7	0	7
2181,00 ou mais	5	0	5
Total	36	10	46

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados fornecidos pelas entrevistas.

Dentro do universo estudado havia uma maioria (25 pessoas, 20 homens e 5 mulheres) de casados/as, mas havia também um significativo contingente solteiro (17

⁶³Este valor corresponde a três salários mínimos. Tomamos como referência para construir as tabelas o valor vigente até 01/2012, ou seja R\$ 545,00.

pessoas, 4 mulheres e 13 homens). A maioria (27 pessoas) do conjunto tinha filhos. Entre as mulheres, sete eram mães. Entre os homens, 20 eram pais.

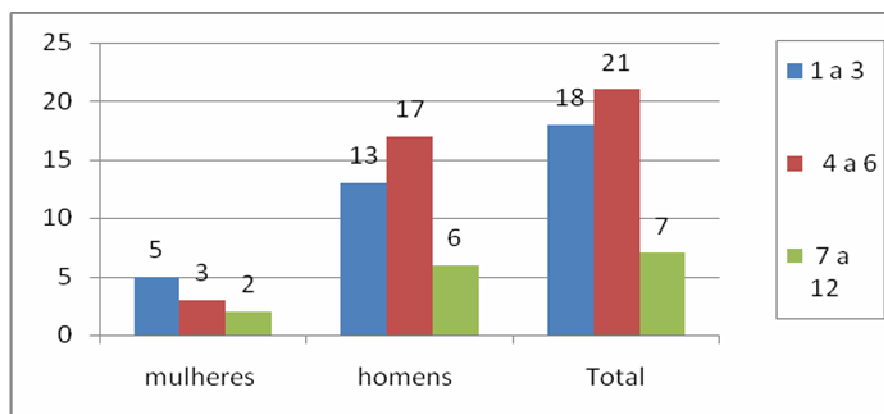
A maior parcela dos/das entrevistados/as (23 pessoas, 18 homens e 5 mulheres) morava com seu/sua cônjuge e filhos enquanto 15 pessoas (3 mulheres, 12 homens) residiam na família dos pais (ou viviam com um dos pais).

A maioria dos/as entrevistados/as (40 pessoas - 33 homens e 7 mulheres) teve ou tem como referência sua experiência na casa em que foi criado, com uma família biparental (composta por pai e mãe) em que o pai era o chefe da casa. Apenas 6 pessoas (3 homens e 3 mulheres) eram oriundas de famílias monoparentais, chefiadas por uma mulher (a mãe). Isso evidentemente não quer dizer que esse modelo era reproduzido quando essas pessoas montavam suas próprias famílias, pois as experiências posteriores são também elementos importantes para a construção de suas percepções subjetivas sobre as relações entre mulheres e homens, como discutiremos mais adiante.

Entre os/as entrevistados/as que moram com suas famílias, destacam-se 18 (3 mulheres e 15 homens) que são chefes de família e 15 pessoas (2 mulheres e 12 homens) que, de algum modo, dependem dos pais. 7 pessoas (1 mulher e 6 homens) dividem a chefia do domicílio com o/a cônjuge. Neste sentido, seus salários adquirem grande importância na renda familiar. Dada esta relevância, a perda do emprego significa colocar em risco o sustento da família.

A rotatividade da mão de obra é marcante nesse conjunto: 21 pessoas (5 mulheres e 13 homens) passaram por 4 a 6 empregos.

Gráfico 22 - Demitidos/as conforme o número de empregos por que passaram e o gênero, 2011.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados fornecidos pelas entrevistas.

4.2 Três questões pertinentes ao debate sobre trabalho e desemprego.

a) Percepções sobre trabalho e segurança.

A bibliografia discutida anteriormente mostrou que, nas sociedades salariais dos países centrais, os processos de construção do mercado de trabalho e das instituições encarregadas de sua regulação motivaram a adoção de políticas que atrelaram o trabalho assalariado a uma série de direitos de cidadania, assim como resultaram na delimitação dos/as desempregados/as em cada país. No Brasil, tal processo se iniciou nos anos 30, com a instituição da legislação trabalhista, a qual abrangia apenas uma parcela restrita da população trabalhadora. As políticas de amparo aos/às desempregados/as, por sua vez, só vieram a ser implantadas a partir dos anos 80. Apesar disso, o trabalho assalariado com registro em carteira se consolidou no imaginário da classe trabalhadora brasileira como sinônimo de segurança, de acesso a direitos e de garantia do futuro. Percebemos algumas dessas representações nos depoimentos dos/as recém demitidos que entrevistamos. O momento da demissão nos oferece uma visão singular das suas percepções subjetivas, não somente sobre o desemprego, mas também sobre o trabalho formal. O desemprego aparece, nas falas, como sinônimo de falta da estabilidade que o emprego formal poderia prover, como podemos ver abaixo:

“V: O que é pior para o desempregado?”

*Weslei: O que é pior?”? O pior é a informalidade. O trabalhador que não tem renda fixa. E, na informalidade, não pode provar essa renda (para aposentadoria). (...)”*⁶⁴

O emprego, por sua vez, equivaleria à estabilidade:

*“Trabalho é pra quem gosta! Emprego é fonte de renda, de segurança.”*⁶⁵

O desemprego é associado primeiramente ao não recebimento do salário, à falta do dinheiro certo todo mês:

“V: O que é pior para o desempregado/a?”

Flávio Henrique: Ah, a falta de salário certo todo mês.

V: Você já passou por alguma situação constrangedora quando estava sem emprego?”

*Flávio Henrique: Olha, eu não. Mas eu já vi cobradores na casa das pessoas.”*⁶⁶

A possibilidade de não contar com uma renda certa para saldar seus compromissos é um fantasma para os trabalhadores:

V: o que é pior para o desempregado?”

*Vandir: Ah, as contas atrasadas! Tenho medo disso! (...) Um amigo meu não pôde fazer uma compra, um carnê na loja, porque tava desempregado...”*⁶⁷

Linhart (2008) argumenta que a condição de trabalhadores/as assalariados permite às pessoas a inserção na sociedade, na qualidade de cidadãos e consumidores. Numa sociedade em que o consumo pauta cada vez mais a vida social, participar do mercado consumidor – poder adquirir coisas fundamentais para o próprio bem estar (alimentos, moradia, lazer, etc.) - permite a um indivíduo fazer parte da sociedade (BAUMAN, 2008). Por isso a privação de bens de consumo básicos ou do lazer é a primeira coisa a ser sentida pelos/as trabalhadores/as demitidos/as, como podemos constatar nos dois trechos de depoimentos abaixo:

“Lígia: Você tem que se privar de algumas coisas, de algumas regalias que você tava acostumada, mas vai sobrevivendo...(...) Tipo assim, umas coisas mais

⁶⁴ Weslei, 55 anos, torneiro mecânico, casado. Entrevista concedida em 21/11/2011.

⁶⁵ Vandir, 28 anos, solteiro. Torneiro mecânico e programador de CNC. Entrevista concedida em 16/09/2011

⁶⁶ Flávio Henrique, 26 anos, casado, uma filha, operador multifuncional. Entrevista concedida em 14/10/2011

⁶⁷ Vandir, Entrevista concedida em 16/09/2011 (tinha sido demitido pela primeira vez).

simples que eu tive que abrir mão: a perua escolar deles (filhos) por exemplo. Coisas assim desse tipo, um Mac Donald's, um passeio..."⁶⁸

"Jair: Todo mundo (família) sente um pouco, porque, por exemplo, você compra o pãozinho, mussarela e presunto todo dia na sua casa. De repente, você não tem mais nada daquilo, é só o pãozinho e a manteiga..."⁶⁹

Os trechos acima mostram como o/a trabalhador/a demitido/a se sente quando, repentinamente é alijado daquilo que representa não apenas o sustento material de sua família, mas também sua inserção social e a possibilidade de traçar projetos de longo prazo (aposentar-se, por exemplo). Neste sentido, para alguns dos/as trabalhadores/as demitidos/as a narração dos períodos anteriores de desemprego adquire contornos dramáticos, como veremos a seguir.

b) Representações sobre o desemprego: o desemprego como drama social ou o eterno recomeço.

Uma significativa parcela dos/as entrevistados/as (12 homens) havia se desligado voluntariamente do emprego (pedindo demissão ou pedindo para a empresa demiti-lo). Esses trabalhadores – os desligados - afirmaram sempre ter tido facilidade em encontrar emprego (ou bico, nos períodos mais difíceis do mercado de trabalho). Suas experiências anteriores de desemprego eram relatadas como períodos curtos no qual a procura por uma nova ocupação tinha sido bem sucedida.

Para o restante dos/as entrevistados/as, no entanto, os períodos pregressos de desemprego eram relatados com contornos dramáticos. O mecânico Guilherme, ao falar de um dos períodos em que ficou desempregado, relata:

"Depois que eu saí do hotel, da contabilidade, eu fiquei quase um ano desempregado. (...) Ah, foi horrível. Essa época eu gostaria de esquecer! (...) Depender de parente... É ruim demais, né!"⁷⁰

O desemprego desse grupo é acompanhado por sentimentos de desespero e angústia, sobretudo para as pessoas cujo salário é essencial para o sustento da família, como

⁶⁸ Lígia, 33 anos, solteira, 2 filhos, montadora. Entrevista concedida em 25/08/2011.

⁶⁹ Jair, 44 anos, caldeireiro, casado, 2 filhos. Entrevista concedida em 23/08/2011.

⁷⁰ Guilherme, 42 anos, mecânico, casado, 2 filhos. Entrevista concedida em 24/11/2011.

Marina, uma operadora de produção de 49 anos e divorciada, cujos filhos, apesar de crescidos (um tinha 22 anos e o outro, 17), dependiam de seu salário⁷¹:

*“Olha, eu passei um sufoco lá com essas demissões, com esse entra-e-sai! (O salário) Diminuí muito, por que eu ajudava em casa quando era solteira. O meu salário... meus pais pegavam tudo; eu não ficava com nada! Aí quando eu ficava desempregada era um sufoco, por que você queria comprar uma roupa e não podia, queria sair e não podia, devido a que não tinha mais salário... (...) Quando era casada, eu trabalhava, a gente dividia as despesas, eu e o meu marido, na época (...) Com criança é mais complicado, por que criança é a alegria da casa, mas tem gasto também com alimentação, roupa (...) então era difícil, mas a gente apertava daqui, apertava dali e se virava (...)”*⁷²

Por ser um evento repentino e fruto de decisões das empresas, a demissão e o período que se segue a ela fomentam no/a trabalhador/a uma sensação de impotência:

*“João Pedro: Pior? É o psicológico. (...) É você não poder fazer nada, ficar de mãos atadas, às vezes não é nem financeiramente; financeiramente você fica até bem por um período de 2, 3 meses, quatro meses, mas o psicológico da pessoa que não tá trabalhando fica abalado (...) fica pra baixo”*⁷³.

Nos relatos dos/as demitidos/as a demissão é um momento de crise, em que as percepções sobre a empresa, sobre o próprio trabalho, sobre as próprias capacidades entram em conflito. O/a trabalhador/a acredita que, ao trabalhar direito, ao contribuir, juntamente com as/os colegas para a produtividade da empresa, terá seu emprego assegurado. Entretanto, trata-se de uma decisão da cúpula empresarial, pautada por motivações que guardam pouca relação com a realidade de cada unidade fabril (LINHART, RIST, DURAND, 2002). Assim, a demissão é sentida como a violação de um pacto, como no trecho de entrevista abaixo:

“V: Por que você ficou desempregado?”

*René: Não sei. Quem entende as empresas? Eu nunca faltei, prestava atenção no serviço... E aí eles dizem que têm que mandar alguém embora e esse alguém era eu”*⁷⁴

⁷¹ Marina (49 anos, montadora, divorciada, dois filhos) relatou que seu filho mais velho já trabalhava, mas seu salário era baixo (ainda que compensado pelo benefício do reembolso do valor da mensalidade da faculdade privada que ele cursava).

⁷² Marina. Entrevista concedida em 24/11/2011.

⁷³ João Pedro, 36 anos, casado, sem filhos, operador e programador de CNC. Entrevista concedida em 05/12/11.

⁷⁴ René, 34 anos, casado, 1 filha, técnico de segurança do trabalho. Entrevista concedida em 28/11/11.

Percebemos, entre as pessoas entrevistadas, que a situação de desemprego também representa uma desorganização das suas trajetórias laborais e de vida, que demanda estratégias para que estas pessoas possam se recompor e restaurar a própria dignidade, obtendo uma nova colocação no mercado de trabalho. Em nossa pesquisa, vários/as entrevistados/as afirmavam ser persistentes, nunca desanimarem, colocarem “a cara para bater”. E mostraram-se habituados a recomeçar constantemente a procura de uma nova ocupação.

Linhart, Rist e Durand (2002) afirmam que os/as assalariados/as constroem referenciais e formas de sociabilidade com o coletivo que trabalhava na empresa e que a demissão quebra esse elo, isolando o sujeito do coletivo onde ele se socializara e cortando seu contato com os outros/as e com o mundo externo. Para os autores, a demissão representa, para o/a assalariado/a a **perda de si** (a perda de parte fundamental da sua história)(LINHART; RIST; DURAND, 2002). De fato, nossos/as entrevistados/as mostravam-se fragilizados/as e, no momento da homologação, despediam-se calorosamente dos companheiros de firma que também eram demitidos. Era também com eles que trocavam impressões sobre a política da empresa que os demitia⁷⁵, além de informações sobre fábricas que abriam vagas. Entretanto, cabe perguntar se a ideia da perda de si é adequada para discutir a percepção subjetiva do desemprego no contexto brasileiro, ou ainda, para discutir o desemprego no atual cenário das relações de trabalho. Em primeiro lugar, a principal característica do mercado de trabalho brasileiro é a alta rotatividade da mão de obra, possibilitada pela existência do FGTS. Como discutimos anteriormente, o FGTS permite às empresas demitir trabalhadores/as com ampla liberdade, como estratégia para cortar custos de produção. Em segundo lugar, as novas modalidades de gestão da força de trabalho, ancoradas na individualização do tratamento, da avaliação do trabalho e dos sistemas de remuneração, constituem, elas próprias, práticas que isolam cada trabalhador/a de seu coletivo, enfraquecendo os laços de solidariedade.

⁷⁵No dia em que um grande número trabalhadores da empresa U (uma multinacional francesa do ramo de autopeças) foi demitido, percebi que dois entrevistados dessa empresa, que antes estavam conversando entre si, expressaram opiniões semelhantes sobre a razão de suas demissões.

A instabilidade e a rotatividade já haviam sido incorporadas às percepções de nossos/as entrevistados/as sobre o trabalho. Apesar do sobressalto provocado pela demissão, algumas pessoas pareciam intuir que ficariam desempregadas algum dia. O desemprego, em seus discursos, aparecia como uma fatalidade, algo inevitável:

“V: Por quê as pessoas ficam sem emprego?”

Saulo: Cada situação é diferente. E as empresas contratam e demitem com frequência”⁷⁶.

Em seus discursos, os /as entrevistados/as, por um lado diziam ser o emprego formal sinônimo de segurança e, por outro, se mostravam habituados com a instabilidade e preparados/as para o desemprego. Algumas pessoas como o trabalhador abaixo, revelaram, inclusive, que faziam uma poupança para os períodos de desemprego:

“V: Como ficou a situação financeira da sua família na última vez que o senhor ficou desempregado?”

Sérgio: Ficou apertada, mas eu sempre guardo alguma coisa, algum dinheiro pra essas emergências.

V: E a vida familiar, como ficou? Alterou alguma coisa?”

Sérgio: Não. Não, por que a gente é muito unido, a nossa família. A esposa me ajudou...”⁷⁷

Outros revelaram fazer cursos técnicos (enquanto ainda estavam empregados) para ter a opção de poderem fazer algum tipo de “bico” durante o período do desemprego. Tal possibilidade se apresentava principalmente para os homens, que procuravam o SENAI e escolas particulares, ou se valiam dos cursos que já haviam feito nas empresas. Para as mulheres, o leque de opções para a realização de trabalhos informais com as qualificações aprendidas na fábrica era reduzido, restando-lhes voltar ao mercado de trabalho em qualquer tipo de emprego ou realizar os “bicos” disponíveis para mulheres – manicure, faxineira, etc.:

“V: Como os seus parentes e amigos agiram em relação a você (quando você estava desempregada)?”

Cláudia: A minha família me ofereceu trabalho: faxina, cuidar de criança...”⁷⁸

⁷⁶ Saulo, 31 anos, casado, sem filhos, líder de produção. Entrevista concedida em 25/11/2011.

⁷⁷ Sérgio, 52 anos, casado, 4 filhos, polidor. Entrevista concedida em 21/11/2011.

Além disso, também procuravam nos mostrar as estratégias que mobilizavam para se reinserir no mercado de trabalho. Para vários/as entrevistados/as estar no mercado de trabalho significava ter de recomeçar constantemente a procura por um emprego.

c) Estratégias para a reinserção ocupacional:

“(Quando perco emprego) Deixo currículo... Vou procurando quem eu conheço, pedindo ajuda, divulgando o desemprego...”⁷⁹.

A fala acima exemplifica uma realidade experienciada pelos/as trabalhadores/as brasileiros/as e por metalúrgicos e metalúrgicas de Campinas. O constante trânsito entre trabalhos, juntamente com o fato de ser continuamente demitido/a e forçado/a de novo a se pôr na rua em busca de nova ocupação requeria do/da trabalhador/a a mobilização de uma série de estratégias, que acabavam tornando-o/a um/a **profissional da procura de emprego** (Guimarães, 2009b). Mark Granovetter (1973) chama a atenção para os mecanismos extra-mercantis e informais atuantes nos mercados de trabalho. O autor enfatiza a importância das redes de contatos pessoais e profissionais na busca do emprego. É por meio destes contatos que a pessoa em busca emprego toma conhecimento das vagas ofertadas por empresas à procura de trabalhadores/as e, muitas vezes é através deles que se processa a mediação entre o/a trabalhador/a e o novo empregador.

As formulações acima foram corroboradas pelas pesquisas de Guimarães (2009b) na região metropolitana de São Paulo em 2004. Em que pese o crescimento e fortalecimento das instituições do mercado de trabalho (agências públicas e privadas de intermediação de mão de obra) a partir do final dos anos 90, a rede de ajuda mútua formada por amigos e parentes constitui ainda um meio eficiente para a obtenção de um novo emprego, principalmente entre os estratos de baixa qualificação. A autora ressalta, entretanto, que, se tais laços permitem a obtenção rápida de um novo posto de trabalho, os empregos obtidos dessa maneira são instáveis e nem sempre bem remunerados.

⁷⁸ Cláudia, 20 anos, solteira, sem filhos, soldadora. Entrevista concedida em 21/11/2011.

⁷⁹ Lígia, 25/08/11.

Em nossa pesquisa também detectamos a importância da ajuda informal de amigos, colegas e familiares durante a procura de emprego, mencionada como estratégia usada por cerca de metade dos homens e das mulheres do grupo estudado. Essa ajuda pode consistir em indicar o/a trabalhador/a na empresa em que se trabalha⁸⁰, o que constitui, para alguns/umas trabalhadores/as um importante instrumento para obter uma ocupação. Atualmente, no entanto, a ajuda de amigos/as, parentes e colegas consiste principalmente na divulgação de informações: é através de parentes e amigos/as que os/as trabalhadores/as são postos a par das empresas ou agências de emprego que estão contratando trabalhadores/as, e é para estas empresas e agências que se dirigem - o que representa significativa economia de tempo e de energia. As agências de empregos privadas vêm ganhando destaque como meio empregado na busca de uma ocupação, e são usadas por metade do contingente entrevistado – e por todas as mulheres. Os trechos de entrevistas abaixo mostram esta pluralidade de estratégias.

*“James: Eu vou entregando currículo hoje tá mais informatizado, né (...)... Indicação também; acho que isso aí é bacana. Um respaldo que você tem e que pode te beneficiar de certa forma, **você ter uma referência**”⁸¹.*

“Marina: Lá na T (empresa de telefonia onde trabalhou entre 1986 e 2000) foi uma indicação (...), um QI (quem indica). Hoje em dia também tá nesse esquema. Você tem uma pessoa que te dá uma força, que te indica, você consegue (...). Algumas vezes tive a sorte de ter pessoas que gostam de ajudar os outros, né? (...) outras vezes eu entregava currículo nas agências de empregos, mandava pela internet... A maioria dos empregos que eu consegui foi indo nas agências (...). Eu pegava uma lista – tem um pessoal no Terminal Central, uma barraquinha lá, que fornece uma lista de agências e de empresas com site, então você compra lá por R\$ 1,00. Põe um sapatinho confortável e vai atrás!”⁸².

Na verdade, os/as entrevistados/as costumam se utilizar, simultaneamente, de mais de um meio para tentar obter uma nova vaga. Assim, eles e elas costumam procurar as

⁸⁰O estudo de Araújo (2009) com empresas metalúrgicas de linha branca na região de Campinas constatou a adoção, por uma delas, da prática de contratar pessoas indicadas por seus/suas funcionários/as. Para empresas que adotam tal prática, a pessoa que indica constitui uma referência e torna-se responsável pela conduta da/o nova/o contratada/o dentro da fábrica. Este tipo de estratégia de controle também foi constatado por Rizek e Leite (1998) numa grande empresa do ramo de cosméticos em São Paulo, na década de 90. As conclusões desses estudos e os dados de que dispomos não nos permitem afirmar que se trata de uma prática corrente das empresas. O que aqui ressaltamos é que algumas empresas podem se valer desse procedimento.

⁸¹ James, 40 anos, casado, 3 filhos, almoxarife. Entrevista concedida em 17/11/11, grifos nossos.

⁸² Marina, 49 anos, divorciada, 2 filhos, montadora. Entrevista concedida em 22/11/11, grifos nossos.

empresas pessoalmente para entregar seus currículos, procurar agências de empregos, consultar a internet e os anúncios classificados nos jornais, pedir que conhecidos, parentes ou amigos os/as indiquem nas empresas, etc.:

“V: Como você procura emprego?”

*Sílvia: Agência e com amigos. Na agência, já existem empresas à procura de trabalhadores. Mas pelos amigos, é mais fácil”.*⁸³

Finalmente, cabe acrescentar que a instabilidade causada pelo constante trânsito entre o emprego formal, o emprego informal e a inatividade faz com que, no discurso de alguns/umas entrevistados/as, a fronteira entre o trabalho formal e o trabalho informal apareça borrada, pouco nítida (SILVA, 2009). Assim, há pessoas que têm dificuldades em separar os períodos em que estiveram empregadas no mercado de trabalho formal e os períodos em que realizaram trabalhos informais:

*“Jorge: O máximo que fiquei desempregado foi três meses. Quando eu saí da empresa W eu fui trabalhar de caminhoneiro... mas aí não era registrado, era bico, né? Mas eu fui trabalhar...”*⁸⁴.

4.3. Trajetórias de trabalho, trajetórias de sujeitos: a pesquisa de campo.

4.3.1. O ambiente das entrevistas.

Para a realização das entrevistas, foi fundamental a colaboração da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. Já conhecia os/as diretores devido à realização de pesquisas em momentos anteriores. Um dos seus diretores, Eliezer Mariano da Cunha, foi por mim contatado e quando lhe apresentei a pesquisa, mostrou-se bastante solícito, autorizando-me a entrevistar os/as trabalhadores/as no espaço do sindicato. Foi ele que, no primeiro dia da pesquisa de campo, conversou com os/as funcionárias do departamento de homologações e me apresentou aos/às trabalhadores/as, ressaltando para as pessoas reunidas: “Pouca gente faz pesquisa em favor da classe trabalhadora, por isso é importante ajudar essa moça, a Verônica, no seu trabalho da faculdade, da Unicamp”. A

⁸³ Sílvia, 20 anos, solteira, sem filhos, auxiliar de produção. Entrevista concedida em 01/09/2012

⁸⁴ Jorge, 43 anos, separado, 2 filhos crescidos, prensista. Entrevista concedida em 25/08/2011.

partir desse momento, passei a realizar as entrevistas com as pessoas que se dispunham a falar comigo.

O ambiente do departamento de homologações era bastante tenso. Esse departamento cuida da formalização das demissões e, nesse processo, procura garantir que os/as trabalhadores/as não sejam lesados/as durante as rescisões contratuais. Conversando informalmente com os funcionários e com alguns/umas representantes (chamados de “prepostos”) das empresas, ouvi algumas histórias sobre a má-fé ou descaso por parte de empregadores e/ou gerentes (como, por exemplo, o não comparecimento à homologação ou retenção da documentação do/a empregado/a na empresa). Tais práticas dificultavam a vida dos/as trabalhadores/as demitidos/as, porque impossibilitavam o recebimento dos direitos devidos, sobretudo o FGTS e o seguro desemprego. Assim, os/as trabalhadores/as que chegavam ao salão onde ocorriam as homologações e precisavam receber o dinheiro a que faziam jus, esperavam ansiosamente os/as representantes das empresas, temendo que eles/as não viessem. A espera pelo/a representante da empresa que demitia irritava profundamente as pessoas. Para algumas pessoas, que haviam saído de uma empresa por vontade própria para entrar noutra firma, a ansiedade se devia ao desejo de formalizar o fim do vínculo com o antigo empregador e começar a trabalhar no novo emprego. Outra parcela de trabalhadores/as, demitida por decisão da empresa, se sentia lesada pela demissão, e a não realização do acerto de contas poderia comprometer suas condições de vida no período de desemprego. Além da tensão que pairava no ar, o salão também era barulhento em virtude da grande quantidade de pessoas e do constante ruído dos pesados carimbos que os/as funcionários/as do sindicato batiam sobre os documentos a cada homologação. E também era extremamente movimentado pelo fluxo de trabalhadores e trabalhadoras que entravam, saíam, conversavam entre si e trocavam informações sobre empresas que estavam contratando trabalhadores/as.

Como mencionei anteriormente, entrevistei as pessoas que se dispuseram a falar comigo. Percebi que havia trabalhadores e trabalhadoras desconfiados/as em relação a mim ou que demonstravam receio de falar por estarem na presença de representantes das empresas. Ao notar esse fato, adotei a prática de conversar não apenas com

trabalhadores/as, mas também com os/as representantes das empresas, reiterando que o que os/as entrevistados/as me dissessem seria mantido em sigilo e que os nomes das empresas não seriam, em hipótese alguma, mencionados na pesquisa. Notei que, após tranquilizar ambos, a receptividade em relação à entrevista melhorou e tive menos recusas. A pressa foi outro motivo para a recusa das entrevistas: algumas pessoas tinham vindo de carro, outras de moto, deixando os veículos no estacionamento ao lado do sindicato. Além disso, havia pessoas que pretendiam resolver rapidamente sua situação e, para isso, teriam que ir, no mesmo dia, a uma agência do Poupatempo (repartição pública que emite documentos e onde os/as trabalhadores/as entram com o processo para receber o seguro desemprego). Por outro lado, houve pessoas que, apesar da ansiedade, se dispuseram a colaborar e me concederam uma entrevista – embora ficassem o tempo todo me apressando para terminá-la antes de serem chamados à mesa das homologações. Outras, mais falantes e simpáticas, falaram abertamente de si e, mesmo interrompendo a entrevista quando chamadas para homologar a demissão, voltaram depois para terminá-la. Segundo os/as funcionários/as do sindicato, essas pessoas gostaram de ter um espaço para desabafar e refletir sobre sua história. Assim, o conjunto das entrevistas não constitui um retrato preciso, tampouco uma amostra exata da composição da categoria. Entretanto, procurei entrevistar trabalhadores/as de diversas faixas etárias, de diferentes estados civis e de vários níveis de escolaridade, de modo a abranger a maior diversidade possível de perfis dentro da categoria metalúrgica.

4.4. Desemprego, trabalho e gênero nas vivências dos sujeitos.

No presente tópico, apresento entrevistas que selecionei por serem representativas do conjunto do grupo entrevistado. Em cada item, apresentarei a trajetória de uma pessoa e adicionarei trechos de depoimentos de outras, cujas trajetórias ou pontos de vista convergem (ou contrastam) com os do/a entrevistado/a principal. Jair foi selecionado por representar os homens casados e chefes de família, além de apresentar, em seu discurso, os principais traços da forma de masculinidade que ainda se mostra hegemônica entre os metalúrgicos e as metalúrgicas entrevistados/as. Wesley, por sua vez, traz informações sobre a relação entre o desemprego, o *handicap* representado pela idade e o processo de deslocamento daquele ideal hegemônico de masculinidade em direção a um

padrão mais flexível. Neste sentido, James e Thiago são representativos dos novos modelos de masculinidade que estão em construção, processo influenciado tanto pela inserção das mulheres no mercado de trabalho quanto pelas mudanças nas formas de gestão do trabalho nas empresas. James e Thiago também apresentam características bastante típicas do conjunto dos homens da categoria – são escolarizados e investem intensamente na própria qualificação – e suas percepções sobre o trabalho e sobre o desemprego são indicativas das visões de mundo do contingente entrevistado. Jonathan representa o contraponto aos pontos de vista de James e de Thiago: mostrava-se cético em relação às oportunidades de crescimento profissional no setor e, como alguns e algumas jovens da categoria, tem o objetivo de abandonar a condição de operário. Lígia e Elisa representam dois tipos de mulheres da categoria: enquanto Elisa é casada, Lígia é chefe de família e cria sozinha seus dois filhos. Ambas nos permitem discutir o deslocamento do modelo ideal que serve de referencial para a vivência da feminilidade entre as mulheres da categoria, além das repercussões desse processo nas concepções de trabalho e desemprego das mulheres entrevistadas.

Ao final deste item, apresentaremos a trajetória de Wagner. Este entrevistado destoa do conjunto pesquisado, pois para ele o trabalho não é muito mais que um meio para realizar seu objetivo: conhecer o país. Wagner nos fornece o mote para abordar algo que os/as demais entrevistados/as evitavam, na maioria das vezes, mencionar (pois conflitava com seus valores, ou, pelo menos, com os valores que queriam expressar na entrevista): o desemprego não é, necessariamente negativo, e pode representar a chance de estar mais com a família, de quebrar o ritmo alienante da vida e de traçar novos projetos para o futuro.

a) Masculinidade hegemônica, desemprego e empregabilidade: as estratégias de Jair.

Jair, no momento em que foi entrevistado, tinha 44 anos e se definia como caldeireiro. Nascido em Corumbá (Mato Grosso do Sul), fora criado numa família em que o pai era o chefe e a mãe era dona de casa. Completara o ensino médio e, ao longo de sua trajetória profissional, fizera diversos cursos pelo SENAI (destacando-se os cursos de caldeiraria e de serralheria). Esses cursos, ao lado de sua experiência acumulada (uma vez que trabalhava como caldeireiro desde os 18 anos), lhe permitiam segundo ele, permanecer

no mercado de trabalho. Como vários de seus colegas entrevistados, declarou jamais ficar “parado” (“Eu não fico parado. Fico desempregado na minha função”). Sua formação como serralheiro consistia na chave de suas estratégias de sobrevivência nos períodos de desemprego. Nas vezes em que ficou desempregado⁸⁵, recorreu aos “bicos” como serralheiro para poder arcar com as despesas da família, como podemos observar no trecho de entrevista abaixo:

“Jair: Se eu quiser, eu trabalho todo dia na serralheria.

V: Tem muito serviço?

*Jair: Tem. Bico, né? Assim, não é serviço grande, mas você pega um portãozinho ali pra arrumar, uma portinha pra arrumar, uma solda pra fazer... Isso aí, já garante a mistura.”*⁸⁶

Jair veio para Campinas ainda criança, com seu pai, mãe e irmãos. Seu pai, cuja profissão não mencionou, arcava com o sustento da residência (e até hoje é considerado por Jair e seus irmãos o chefe da família) e sua mãe, com todas as tarefas domésticas. Ao casar-se, há 20 anos, Jair replicou em sua própria família o modelo aprendido na casa paterna. Tem um casal de filhos e tinha sido o único responsável pelas despesas da casa, até que o filho mais velho (de 20 anos) começasse a trabalhar, há cerca de um ano.

*“(a esposa) não trabalha. Eu não quis que ela trabalhasse. Esposa minha é pra cuidar da minha casa, dos meus filhos”*⁸⁷

Para ele, que tanto na infância como na idade adulta vivenciara relações familiares baseadas num modelo tradicional de família, o/a chefe da família (sobretudo se for homem) deve pagar as contas da casa. Ao ser indagado sobre a execução do trabalho

⁸⁵ Jair não disse precisamente quantas vezes ficou desempregado ou quando, mas, ao ouvi-lo relatar sua trajetória de trabalho, pude identificar pelo menos sete períodos em que ele esteve sem trabalho registrado, nos intervalos entre a saída de uma empresa (demitido em virtude da queda da demanda pelo serviço de caldeiraria nas empresas) e a entrada em outra.

⁸⁶ Jair, entrevista concedida em 23/08/2011.

⁸⁷ Jair, 23/08/2011.

⁸⁷ Jair, 23/08/2011.

⁸⁷ Jair, 23/08/2011.

doméstico, disse que ele e o filho não o realizavam, e que as mulheres deveriam fazê-lo, aludindo à sua própria criação.

“No meu caso, eu fui criado assim, entendeu?! Eu faço a minha parte, trabalho, e a mulher a parte dela... (...) Mesmo se você (mulher) precisa trabalhar (...), não importa. Mas chega lá (casa), você vai lavar sua louça, limpar sua casa. Você não vai querer sua casa limpa? (...) Eu não fui criado para isso, vem de criação, entendeu? (...)”⁸⁸

Trata-se de convicções fortemente arraigadas, traduzidas em práticas que tentam reproduzir o modelo de relação homem/mulher aprendido durante socialização familiar, como pode ser visto no trecho do relato do entrevistado abaixo:

“O homem (deve pagar as contas da casa). É obrigação dele cuidar da casa, da família e da mulher. Foi assim que eu aprendi”⁸⁹.

A educação recebida na casa dos pais é aludida, por muitos dos homens entrevistados, para justificar posturas refratárias à participação masculina no trabalho doméstico. Tal justificativa cumpria o papel de argumento para encerrar o assunto, no contexto da interlocução com a pesquisadora. A afirmação funcionava como um dogma ou axioma, como se com isso esses homens dissessem: “É assim que eu penso, é assim que eu sou e acabou, não pretendo mudar!”

Segundo Medrado e Lyra (2008), os discursos formulados pelas instituições e pelos produtores de políticas públicas contribuem para engendrar as masculinidades e as feminilidades. Conforme discutimos no primeiro capítulo, as concepções de mundo das classes trabalhadoras no Brasil foram fortemente influenciadas pelo discurso e pelas políticas do Estado brasileiro. Às desigualdades de gênero já existentes na sociedade no início do século XX, somou-se o esforço do Estado para disciplinar os comportamentos dos trabalhadores/as e adequá-los à disciplina fabril a partir dos anos 30. As políticas estatais (com destaque para as leis trabalhistas relativas ao trabalho feminino) restringiram as

⁸⁸ Jair, 23/08/2011.

⁸⁹ Saulo, 25/11/2011.

possibilidades de inserção feminina no mercado de trabalho (Pena, 1981). Os discursos oficiais, por sua vez, combateram duramente a malandragem, buscando criar um modelo ideal de trabalhador honrado (oposto ao malandro), a ser seguido pela classe trabalhadora. Esse modelo ideal era projetado prioritariamente para os homens: o trabalhador ideal era um trabalhador do sexo masculino, responsável pelo sustento de sua família, para o qual o trabalho seria um imperativo (Pena, 1981; Abramo, 2007). O ideal do trabalhador provedor e o modelo de feminino representado pela mulher “cuidadora”⁹⁰, tornaram-se referenciais socialmente legitimados para a vivência do masculino e do feminino. Ou seja, tornaram-se a forma hegemônica de masculinidade e a forma ressaltada⁹¹ de feminilidade, reiterando para várias gerações de trabalhadores/as a noção da mulher como força de trabalho secundária e permitindo a persistência das desigualdades de gênero no trabalho. É importante destacar que o binômio homem provedor/mulher cuidadora, assim como a ideia do salário feminino como complementar ao salário masculino, faz parte de um **ideário** - que estruturou as percepções da sociedade brasileira e das pessoas entrevistadas – e nem sempre correspondem à realidade concreta. Chitra Joshi (2009) aponta para a importância de se atentar para o conjunto de atividades econômicas desenvolvidas pelas mulheres de países periféricos nos espaços domésticos e no mercado de trabalho informal, as quais, apesar dos baixos rendimentos, tiveram (e, quando se trata de comunidades rurais, ainda têm) um fundamental papel no sustento dos domicílios. Segundo a autora, na Índia contemporânea, é o trabalho a domicílio realizado pelas mulheres que tem garantido a sobrevivência das famílias, num contexto de aumento do desemprego masculino. No Brasil atual, os rendimentos do trabalho assalariado (formal ou informal) feminino têm adquirido um peso cada vez maior nos orçamentos familiares.

⁹⁰Cabe lembrar que, para algumas famílias das classes trabalhadoras, tal modelo não corresponde à realidade, pois as más condições de vida impelem todos os membros – inclusive crianças – a trabalhar (Cf. Souza, 2010 b).

⁹¹Connell denomina o ideal de feminino que constitui centro referencial da feminilidade de “feminilidade ressaltada” (e não “hegemônica”) como forma de ressaltar a subordinação do feminino ao masculino nas sociedades patriarcais.

Como bem ressaltaram Connell (1995) e Connell e Messerschmidt (2005), a posição hegemônica de uma determinada *performance* masculina é instável e pode ser alterada em decorrência de transformações sociais e embates políticos. O ingresso de um grande contingente de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo a partir dos anos 70 e as lutas das mulheres por seus direitos vêm, lentamente, questionando o ideal hegemônico de masculinidade, o ideal ressaltado de feminilidade e a própria noção do salário feminino como complementar. Esse fenômeno tem aberto o leque de *performances* disponíveis para os sujeitos e acenando para a construção de uma nova hegemonia.

Poucos entre os entrevistados investem na posição de sujeito do trabalhador-provedor. Este é o caso de Jair e de outros metalúrgicos de diferentes idades - mas que têm em comum o fato de terem crescido em famílias que se enquadravam no ideal traçado acima, e cuja educação reiterou valores e visões de mundo nos moldes desse ideal. Há, entretanto, alguns entrevistados que, mesmo tendo sido socializados em ambientes semelhantes, não investem na posição de sujeito do trabalhador provedor, pois suas experiências posteriores – como, por exemplo, afastar-se da casa dos pais e conviver com a presença feminina nos espaços de trabalho - os levaram a reformular algumas de suas concepções e investir em outras posições de sujeito que se afastam da forma hegemônica de masculinidade.

Jair observava a inserção feminina no mercado de trabalho e as novas configurações conjugais e constatava que, atualmente, as mulheres não apenas trabalham, como contam com a colaboração de seus cônjuges nas tarefas da casa. Entretanto, permanecia apegado à imagem que ele queria transmitir sobre si, a imagem de trabalhador-provedor - sua fantasia de identidade, para usar as palavras de Moore (2000). Jair demonstrou desejar, inclusive, que o filho também assumisse o mesmo tipo de comportamento, que acreditava ser o correto para um homem. Tudo isso se evidenciou no momento em que respondeu de forma reticente ao ser questionado sobre o que pensava sobre os casais em que a mulher trabalhava fora e o homem se dedicava ao trabalho doméstico. Reproduzo aqui o diálogo que estabelecemos:

“Jair: Se eles se dão bem... Mas conheço poucos casos...”

V: E o que você acharia se seu filho estivesse nessa situação?

Jair: Se casasse, perdesse o emprego e ficasse em casa, a mulher trabalhando? Aí é uma coisa que eles teriam que entrar em acordo entre eles... Porque eu não posso falar pra você o que eu ia falar pro meu filho fazer, entendeu? (...)

V: Mas é uma situação que você gostaria de ver?

Jair: Olha... Gostar, eu não gostaria... Porque meu filho não foi educado pra isso. Meu filho foi educado para ele trabalhar”⁹².

O referencial da masculinidade hegemônica construída no grupo estudado orienta os julgamentos morais sobre o homem que está fora do mercado de trabalho e não se mostra capaz de trabalhar. Trata-se de uma percepção compartilhada por metalúrgicos de diferentes idades – mas que tiveram em comum o mesmo tipo de experiência de socialização familiar. É o caso de Gustavo, um ajudante geral de 19 anos. Ele nasceu em Campinas, mas dos 13 aos 17 anos morara na área rural de São José do Rio Preto, trabalhando na lavoura com o pai. Sua família seguia rigidamente o modelo ideal de família trabalhadora: seu pai era o chefe da casa, a mãe, dona de casa e os filhos não faziam as tarefas domésticas. Um efeito dessa vivência se manifestou quando lhe perguntei o que ele pensava de um homem cuidar do espaço doméstico, enquanto a esposa trabalha fora:

“Gustavo: Errado! Lógico que é errado! A mulher trabalhar e o chefe da casa ficar dormindo?!!!!”⁹³

Nesta fala, o fato de ficar em casa é, automaticamente, associado à preguiça e à vadiagem, ou seja, a atributos que descaracterizam um homem. A o trabalho aparece aqui (e em outras falas, como veremos adiante) como condição para se pertencer ao grupo dos homens.

O olhar alheio e o estigma da vadiagem - este último veementemente negado por Jair – também atuam como elementos de sua percepção de si – como trabalhador e como homem que honra seus compromissos para com a família e com os credores, como pode ser observado no trecho abaixo:

“Não (sofri cobrança da família). Porque eles sabem que eu sou um cara ... Que eu sempre batalhei. Graças a Deus não tem ninguém pra ficar me cobrando

⁹² Jair, 23/08/2011.

⁹³ Gustavo, 19 anos, ajudante geral, solteiro, sem filhos, mora com os pais; 24/11/2011.

porque eu sei a hora de 'sair andando' (procurar emprego). (...) Quando eu recebo o meu acerto, eu acerto todas as contas pra não ter ninguém me enchendo o saco no meu portão”⁹⁴

Mesmo metalúrgicos que não investem na posição de sujeito de homem trabalhador-provedor mostraram-se contrários à ideia de que um homem possa assumir o trabalho doméstico e o cuidado infantil enquanto a esposa trabalha fora. Foi o caso de Samuel, um jovem operador de máquinas de 20 anos, cuja mãe sempre trabalhara fora (o pai e a mãe eram metalúrgicos) e em cuja casa as tarefas domésticas eram divididas entre ele e os pais:

“V: Na sua família, quem faz as tarefas domésticas?

Samuel: Nós três. Cada um faz um pouco...

V: Quantas horas por dia você gasta com as tarefas da casa?

Samuel: Ah... O que precisa, eu vou fazendo, não tem hora pra acabar... Não dá pra dizer quantas horas. (...)

V: O que você acha do homem que cuida da casa enquanto a mulher trabalha fora?

Samuel: Acho que não tem lógica... O homem ficar em casa enquanto a mulher tá trabalhando!”⁹⁵

Para este trabalhador, que participa ativamente das tarefas do lar, dedicar-se exclusivamente ao trabalho doméstico seria ilógico para um homem. Sua fala mostra uma nítida associação do homem com o mundo do trabalho extradoméstico.

Do mesmo modo, Jorge (um prensista, separado, de 43 anos), fora criado pela mãe (que sustentara os filhos com seu trabalho após perder o marido) e mostrava-se favorável à divisão de despesas e tarefas domésticas pelos casais. Entretanto, repudiava o homem que não trabalhasse:

“V: Na sua opinião quem deve fazer as tarefas domésticas?

Jorge: Todo mundo tem que fazer tudo o que tem que fazer! Não tem esse negócio... O homem pode fazer comida, o homem pode limpar a casa, o homem pode lavar a roupa... (...).

V: Na sua casa era assim?

Jorge: Lógico!

⁹⁴ Jair, 23/08/2011.

⁹⁵ Samuel, operador de máquina, 20 anos, solteiro. Entrevista concedida em 22/11/2011.

V: *E com seus filhos?*

Jorge: *Do mesmo jeito. Lá em casa todo mundo se vira!(...)*

V: *Qual é a sua opinião sobre a mulher que se dedica só aos filhos e à casa?*

Jorge: *Olha, eu vou ser sincero pra você, viu? Eu acho que ela fica muito dependente do homem! E não é uma boa coisa. Porque, de repente, o homem arruma outra mulher, vai embora e deixa a coi...: Que nem minha mãe: minha mãe sempre foi fazendeira, sempre lutou com a vida, ficou viúva do primeiro casamento, depois casou com o segundo, o segundo não valia nada (que era o meu pai), abandonou ela com os 5 filhos pequenos e foi embora. Se ela não tivesse a cultura e não soubesse lidar com agricultura, nós tinha sido doado, ou teria se marginalizado, ou teria passado fome ...(...)*

V: *E o homem que cuida da casa enquanto a mulher trabalha fora?*

Jorge: *Um b* mole! Só se estiver desempregado. Um mês, no máximo!”⁹⁶*

Como se pode notar, Jorge é um trabalhador que não se enquadra no ideal hegemônico de masculinidade (o que pode ser observado, por exemplo, em sua crítica à situação de dependência e subordinação da mulher). No entanto, ele também reitera a associação entre masculinidade e trabalho assalariado.

O momento da demissão é também o momento em que o peso do ideal hegemônico e do investimento na posição de sujeito do trabalhador– provedor se revelam. Jair, assim como outros metalúrgicos, procura evitar julgamentos sobre si, reafirmando, como vimos num dos trechos mais acima que, mesmo desempregado, não fica sem trabalhar – ou, nos termos usados pelos/as trabalhadores/as da categoria, nunca fica “parado”. Trata-se de uma forma de mobilizar sua subjetividade para lidar com o desemprego, uma situação que não está sob seu controle e para resgatar suas possibilidades de agência. Mas essa estratégia subjetiva também constitui um mecanismo reiterativo da normatividade de gênero.

A associação entre o trabalho e a masculinidade, comum às sociedades ocidentais patriarcais, foi reiterada ao longo do século XX na sociedade brasileira através das normas sociais que definem os comportamentos adequados para homens e mulheres e das instituições e políticas de regulação do trabalho (imbuídas de um ideário que define a

⁹⁶Jorge, prensista, 43 anos, separado. Entrevista concedida em 25/08/2011.

mulher como força de trabalho secundária). A partir desses referenciais, as formas de ser homem trabalhador e de ser mulher da classe trabalhadora se construíram.

Apesar das mudanças socioculturais , que permitiram uma ampliação no campo de possibilidades de vivência da masculinidade, a obrigação de trabalhar é o elemento duradouro, que permanece apesar do menor prestígio que gozam os homens que investem na posição de sujeito de provedor da família. Dito de outra forma, apesar das diversas opções de posições de sujeito disponíveis atualmente para os homens, o trabalho extradoméstico de produção permanece como elemento definidor da masculinidade entre os trabalhadores. A obrigação de trabalhar é o traço comum às formas de masculinidade que gravitam em torno do ideal hegemônico. Ela é o elemento que unifica as percepções dos homens e das mulheres do setor sobre o que é ser um homem, no contexto da produção de uma nova hegemonia.

Neste sentido, a qualificação (resultante da experiência prática na fábrica e/ou do ensino profissionalizante) joga um importante papel. Os cursos técnicos no SENAI são motivo de orgulho para trabalhadores como Jair, uma vez que lhes permitem obter facilmente (segundo eles) uma nova ocupação ou, alternativamente, realizar bicos (no caso de Jair, como serralheiro) quando desempregados. Mais do que isso, ressaltar as próprias qualificações era uma maneira de posicionar-se em relação à demissão, que demonstrava como cada trabalhador era facilmente descartado pelas empresas quando estas precisavam cortar custos. Segundo Linhart (2002) e Dejours (2008), a organização do trabalho fabril procura circunscrever as atividades dos/as trabalhadores/as a um conjunto de operações padronizadas, com vistas a tolher ou controlar a mobilização de sua subjetividade no processo de trabalho. As gerências desenvolvem uma visão sobre os/as trabalhadores/as que não reconhece suas qualificações construídas na prática cotidiana do trabalho ou, mais recentemente na nova organização do trabalho, reconhecem-nas apenas para delas se apropriarem. Nesse sentido, mencionar sua capacidade e sua qualificação (em grande parte construída na prática) é um elemento de auto-valorização, uma resposta àquela organização do trabalho que menospreza os conhecimentos dos trabalhadores (LINHART, 2002). Mas, novamente, trata-se também, sobretudo, de uma afirmação da masculinidade.

Ou seja, afirmar-se trabalhador com uma boa formação (que o torna capaz, tanto de competir pelas vagas no mercado de trabalho, quanto de assegurar sua sobrevivência nos períodos de desemprego) é também afirmar-se como homem.

A capacidade de trabalhar e de manter-se empregável (PERTICARRARI, 2008) é amplamente aludida pelos metalúrgicos e constitui uma faceta de suas percepções de si, um agenciamento construído coletivamente por meio do contato com a realidade da nova organização do trabalho e com o discurso neoliberal, amplamente disseminado no interior das empresas e na grande mídia. O neoliberalismo difunde a ideia de que cada trabalhador/a é responsável por sua permanência no mercado de trabalho, devendo investir em si mesmo/a, na própria formação profissional. Essa ideia vem sendo introjetada pelos/as trabalhadores/as. No entanto, trata-se de um processo ativo, no qual eles e elas procuram, ao se qualificar, ter algum controle sobre sua inserção no mercado de trabalho. Busca que, na prática, é confrontada com decisões empresariais (fechamentos e re-localização de fábricas, contratações e demissões) que são tomadas sem que se considere o desempenho ou as capacidades dos/as trabalhadores/as nas fábricas (LINHART, 2002).

Tal realidade é de certa forma percebida por Jair. Em sua fala, assim como de várias e de vários colegas de categoria, o emprego formal é ora apresentado como algo seguro, como garantia de estabilidade, ora como situação transitória, instável. Tendo ficado desempregado muitas vezes (devido ao fato de seu trabalho ser sazonal), os períodos em que estivera empregado tinham variado de três meses a três anos. Assim, Jair via a rotatividade e o seu trânsito recorrente entre o trabalho como caldeireiro e o “bico” como serralheiro como algo normal ou natural:

“V: porque você ficou desempregado?”

Jair: Na área metalúrgica, parte de caldeiraria, às vezes surge bastante serviço, às vezes o serviço some... Aí o pessoal dispensa. Quando tem bastante, usa...”⁹⁷

Trata-se de uma visão conformada (mas não conformista) que influenciava, inclusive, suas estratégias de sobrevivência. O desemprego, nesse sentido, primeiro

⁹⁷ Jair, 23/08/2011.

mencionado em seus aspectos negativos (dificuldade financeira, “aperto”) foi, em outros momentos apresentado como oportunidade de trabalhar por conta própria. Nos períodos de desemprego, Jair combinava o recebimento do seguro desemprego com a renda de seus “bicos”. Apenas no final do período do seguro é que iniciava a busca de um novo emprego formal. Jair, assim como grande parte dos/a trabalhadores/as utilizava-se de todos os meios disponíveis para obter um novo emprego, desde a prospecção individual de vagas, até o recurso a agências de intermediação de mão de obra.

O período de desemprego, para Jair, era um período de trabalho. Entretanto, trata-se de um trabalho cuja duração não estava sujeita ao controle gerencial, permitindo-lhe momentos de lazer que nem sempre eram bem vistos em seu bairro:

“V: O que você acha que os outros pensam de você, quando não está empregado? Acha que pensam mal de você?”

*Jair: Com certeza os outros pensam, né? Quando vê você andando pela rua aí, vê **você tomando uma cervejinha ali...** que era acostumado a ver você trabalhar, de repente vê você naquele horário, com outras pessoas. Então, os outros, a visão às vezes muda.⁹⁸”*

A posição de sujeito em que uma pessoa investe influencia significativamente sua experiência subjetiva do desemprego, pois o processo de assumir uma posição implica em custos para o sujeito. No caso do trabalhador- provedor, ser o responsável pelo sustento da família motiva cobranças em relação às dificuldades financeiras, como podemos ver no trecho da entrevista com outro trabalhador, Leandro - cujo perfil se aproxima do de Jair (isto é, também é o principal provedor da família, uma vez que a esposa trabalha apenas esporadicamente):

“Ah, o clima ficou meio tenso, né? A esposa, as dificuldades, a conta chegando, a criança precisa de alguma coisa e não tem... Entendeu? Mas dá pra contornar bem a situação. (...) Só algum bate-boca, mas é normal... (...) Tipo assim: ‘Acabou isso, e tal’. Aí você fala assim: ‘Pô, espera, que eu vou receber um dinheiro, vou fazer um bico aí’. E a pessoa não quer esperar, fica irritada. Dizendo: ‘Você tem obrigação de fazer o negócio, tem que se virar, de fazer a coisa acontecer rápido’. Mas às vezes não depende de nós...”⁹⁹

⁹⁸ Jair, 23/08/2011.

⁹⁹ Leandro, operador de máquina, 34 anos, casado, 2 filhos; sua esposa não trabalhava regularmente. Entrevista concedida em 24/11/11.

Uma vez que se investe numa posição, a pressão social para que o sujeito corresponda a ela é uma carga extremamente pesada, que traz mais sofrimento psicológico para quem vivencia o desemprego:

“Mesmo você não querendo, acontece. Eu mesmo cobrava de mim, não é que a minha esposa cobrava. Coitada, ela entendia. Eu é que me cobrava, às vezes ficava nervoso”¹⁰⁰

A fala abaixo apresenta dois lados da tensão conjugal ligada à perda do emprego. Trata-se de uma metalúrgica, Marina, que nos conta como se deu o fim de seu casamento. Quando casada, ela passara por períodos de desemprego e também sustentara o marido quando ele esteve desempregado. Na primeira situação, o marido foi compreensivo com seu desemprego. O mesmo não ocorreu quando ele ficou desempregado: tendo que arcar sozinha com as despesas, Marina o pressionava e as discussões levaram ao fim do casamento.

“Olha, a minha separação foi, assim, teve a ver com a parte financeira (...)”. Quem não agüentou (sustentar sozinha a casa) fui eu. Ele ficou desempregado quando meus dois filhos nasceram (...), Eu que pagava tudo as contas, de tudo, financiamento, casa, tudo. (...) então foi complicado, aí foi desgastando... Começou desentendimento. Por mais que você conversava, parece que as coisas não andavam pra frente, aí foi indo... (...). (Quando ficou desempregada) Eu ajudei até onde eu pude. (...) às vezes ele falava ‘Você não vai arrumar nada?’ (...) Mas ele não era de ficar cobrando, por que ele sabia que eu saía cedinho, às vezes 6h da manhã (...) voltava à tarde (...). Mas ele sabia que eu tava correndo atrás... ”¹⁰¹.

Para os homens criados para se enquadrarem no ideal hegemônico de masculinidade, adaptar-se à atual configuração do mercado de trabalho e às novas modalidades de relações conjugais constitui um processo difícil, como veremos a seguir.

b) A masculinidade que se desloca: as adaptações de Weslei.

¹⁰⁰ Guilherme, 24/11/11.

¹⁰¹ Marina, 22/11/11.

Weslei completara o ensino médio, era torneiro mecânico, tinha 55 anos e era casado há 25. Nascido em Campinas, vinha de uma família biparental, onde a mãe cuidava dos filhos e o pai e o irmão mais velho trabalhavam. Os sete irmãos restantes, ele incluso, entraram no mercado de trabalho assim que atingiram idade para isso (o que, no seu contexto familiar e nos anos setenta, significou começar a trabalhar aos 14 anos). Embora já devesse estar aposentado, os fatos de ter montado um negócio próprio – uma marcenaria – durante um período em que esteve desempregado e de não ter contribuído para a previdência social durante essa época fizeram com que ele não pudesse requerer a aposentadoria. Isso o obrigava a permanecer no mercado de trabalho. Segundo ele, o período de 9 anos em que insistiu na empreitada (um trabalho de que gostava muito), fora difícil para sua família, pois além dos sérios problemas financeiros causados pelos prejuízos na marcenaria, o nascimento de um filho provocara depressão pós-parto na sua esposa. Apesar de tudo, o casamento sobrevivera e, na época da entrevista, ambos contribuíam para o sustento da casa. Os filhos, já crescidos, estudavam e também trabalhavam. No momento da entrevista, havia pedido para ser demitido da empresa em que trabalhava e pretendia buscar um novo emprego, mas também tinha a intenção de se dedicar a um projeto pessoal (que não revelou).

O primeiro aspecto a chamar atenção em sua fala foi o fato de ser favorável à divisão equitativa de despesas e de tarefas domésticas. Supus que, devido à sua história familiar (como mencionado acima, ele crescera numa família nuclear, onde a mãe era a única responsável pelo trabalho reprodutivo), e ao fato de a maioria dos entrevistados com idade próxima à dele resistir a colaborar nas tarefas domésticas, Weslei poderia estar disposto a realizar tais tarefas domésticas, mas não realizá-las de fato:

“V: O senhor colabora em casa?”

Weslei: Sim. Minha esposa chega às 9 da noite. Quando ela chega tá tudo prontinho: janta, tudo...

V: quanto tempo o senhor gasta por dia ?

*Weslei: Eu trabalho 8 horas no serviço e depois mais umas duas horas em casa. (...) os filhos (contribuem) pouco, porque trabalham e estudam. Só no fim de semana.*¹⁰²

Ao opinar sobre a mulher que fica apenas em casa, Weslei mostrou-se favorável ao trabalho feminino. Apesar disso, sua fala mostra que ele não investia na posição de sujeito representada pelo trabalhador-provedor (não se apegando ao modelo recebido de seus pais). Em sua concepção de mundo, a maternidade (ou, melhor dizendo, o cuidado infantil) define, em última instância, a posição da mulher:

*“Mulher tem que trabalhar, mesmo. Não tem que ficar bitolada dentro de casa, tem que abrir a cabeça... Até uma certa idade, que os filhos precisam da mãe, ela deve ficar. Depois a mulher deve trabalhar, sim”*¹⁰³

Sua reação à questão sobre a hipótese do casal em que o marido apenas cuida da casa se assemelha à de Jair:

*“Estranho. Eu acho que... **Pelo jeito que eu fui criado, não acho certo, não.** Embora eu conheço (sic) alguns...(...) ficam só...no boteco... Tem nego que é aposentado por invalidez mas você vê... trambicagem”*.¹⁰⁴

É importante ressaltar que praticamente todos os entrevistados, mulheres e homens, associam a hipótese do homem se dedicar ao trabalho reprodutivo, enquanto a mulher trabalha fora, à vadiagem masculina. Trata-se de uma visão que, a um só tempo desvaloriza o trabalho reprodutivo e reitera a obrigação moral do homem de trabalhar fora de casa. Vale esclarecer que a inclusão dessa questão, que aventa a possibilidade de, em um casal, o homem executar o trabalho reprodutivo e a mulher ser a provedora do lar, foi incluída como forma de testar o grau de flexibilidade dos/as entrevistados/as em relação aos padrões normativos socialmente estabelecidos para a feminilidade e para a masculinidade. Além disso, quando o/a entrevistado/a se esquivava dessa questão ou dava respostas vagas, ele ou ela era questionado sobre o que acharia se seu filho homem (ou, no caso de um entrevistado jovem, ele mesmo) estivesse numa situação desse tipo.

¹⁰² Weslei, torneiro mecânico, 55 anos, casado. Entrevista concedida em 21/11/2011.

¹⁰³ Weslei, 21/11/2011.

¹⁰⁴ Weslei, 21/11/2011.

Para Weslei, enquanto a maternagem define a mulher, trabalhar define o homem. Para ele a mulher, em razão do cuidado infantil, poderia parar de trabalhar. Já o homem que não trabalha é por ele moralmente julgado, estigmatizado como vadio. Trata-se de uma imagem masculina – ou uma forma de masculinidade que não desfruta de qualquer prestígio entre os/as entrevistados/as. O homem vadio é uma figura que deve ser expurgada das formas de masculinidade construídas naquele grupo. Assim, quando questionamos os/as entrevistados/as sobre a hipótese de um homem cuidar da casa enquanto sua mulher trabalha fora, boa parte deles e delas afirmou ser uma situação difícil de aceitar.

Quando os trabalhadores como Weslei demonstram aversão à figura do homem que fica em casa, e declaram não desejar tal situação para si, isso implica no investimento na posição de sujeito de homem trabalhador. Trata-se de uma forma de vivenciar e perceber o masculino não-hegemônica, na qual o homem, mesmo não arcando com a responsabilidade de ser o provedor do lar e podendo dividir as tarefas domésticas com a esposa, é um homem que trabalha (e não um vagabundo).

Ao se referir às características do trabalho feminino e do trabalho masculino no setor metalúrgico, Weslei, assim como o conjunto dos/as trabalhadores/as entrevistados/as, mencionou o caráter “pesado” como traço que define o trabalho masculino.

“O tipo de serviço, que é serviço pesado, trabalho com a parte elétrica. A parte de solda, de acabamento é tudo mulher. O salário lá era o piso, pra todo mundo, homem, mulher...”¹⁰⁵

Trata-se da ideia de que o trabalho masculino e o trabalho feminino no setor são qualitativamente diferentes. Os metalúrgicos entrevistados, além de aludir à própria formação profissional, apresentavam a força física como seu atributo característico, que lhes permitiria realizar um trabalho mais “pesado” que o realizado pelas mulheres. Para Dejours e Molinier (1994), certos atos, gestos ou atributos corporais funcionam como símbolos e códigos de identificação nos coletivos de trabalho, permitindo o reconhecimento do/a trabalhador/a pelo grupo. No caso dos metalúrgicos que entrevistamos, a força física - era um elemento da percepção de si e de identificação com o grupo de homens,

¹⁰⁵ Weslei, 21/11/2011.

funcionando como marcador de diferença em relação às mulheres metalúrgicas. Nas visões desses homens, as características do trabalho masculino eram definidas em relação às do trabalho feminino, visto como leve, delicado e fácil:

*“Jair: O serviço é diferente, né? Porque o do homem é mais bruto, o da mulher é mais leve”.*¹⁰⁶

As próprias mulheres também incorporavam essa diferenciação e caracterizavam seu trabalho como delicado e minucioso, atributos relacionados ao gênero feminino, como no exemplo abaixo:

*“Eliane: Acredito que a cultura coreana acha a mulher mais delicada para manusear aparelhinhos, pecinhas, e que o homem é mais grosseiro, pode quebrar”.*¹⁰⁷

A divisão sexual do trabalho estabelece uma separação entre os trabalhos identificados com o gênero feminino e aqueles relacionados ao gênero masculino e uma hierarquização entre eles (isto é, o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino) (Kérgoat, 2009). No trabalho industrial, a divisão sexual do trabalho se manifesta através da identificação do trabalho feminino com as habilidades supostamente corporais e naturais das mulheres (a minúcia, a destreza, a habilidade manual, a acuidade visual, etc.). O trabalho feminino é visto como algo fácil (já que as mulheres utilizariam habilidades que possuem naturalmente), que não requereria dispêndio de energia física – ao contrário dos trabalhos masculinos (SOUZA-LOBO, 1991; LEITE; RIZEK, 1998; ABRAMO, 2007). Segundo Holzman da Silva (1995), a divisão sexual do trabalho está presente, inclusive, nos processos de recrutamento e de avaliação dos/as trabalhadores/as. Em sua pesquisa empírica com gerentes de empresas de setores que empregavam grande contingente de mulheres em Santa Catarina, a autora observou que os profissionais de RH assumiam a existência de aptidões e qualidades diferenciadas que justificavam a contratação de homens e de mulheres para trabalhos diferentes (as habilidades manuais e a destreza eram os critérios mais considerados no processo de admissão da mão de obra feminina, alocada em tarefas manuais consideradas leves - enquanto a força muscular era o atributo necessário da

¹⁰⁶ Jair, 23/08/2011

¹⁰⁷ Eliane, montadora, 36 anos, solteira. Entrevista concedida em 02/12/2011.

mão de obra masculina, que trabalharia com maquinário considerado pesado) (HOLZMANN da SILVA, 1995).

A necessidade de força física para determinados trabalhos é algo questionável, segundo Messing, Lippell, Deners e Mergler (2000). Analisando processos seletivos para trabalhadores/as em empresas e órgãos públicos no Canadá, as autoras constataram que os padrões de força e resistência física, adotados como critérios de seleção para vários cargos, não apenas tomam a força e a resistência masculinas como referenciais, como também não são sempre necessários para o desempenho das tarefas relativas a esses cargos. Entretanto, constituem um mecanismo de segregação, que parte do pressuposto de que as mulheres teriam uma deficiência em relação aos homens. A consequência desse ideário era a relutância empresarial em abrir vagas para as mulheres em postos de trabalho mais qualificados e em adaptar os locais de trabalho e o maquinário às características da mão de obra feminina. Assim, era demandado que as mulheres se adaptassem se quisessem determinados postos de trabalho (não o contrário). Ou, o que era mais comum, as mulheres eram alocadas em trabalhos que supostamente seriam mais adequados às suas capacidades físicas. Assim, com a justificativa de proteger a integridade física e ao mesmo tempo obter o máximo das potencialidades da mão de obra feminina, eram destinadas às trabalhadoras tarefas que segundo Messing, Lippell, Deners e Mengler, são erroneamente consideradas leves, por não exigirem grandes dispêndios de força física muscular.

A necessidade de força, apresentada como critério de seleção, pode variar de acordo com as conveniências da organização do trabalho. Estudos empíricos sobre a modernização do maquinário no ramo químico (LEITE; RIZEK, 1998), constataram que a introdução de novas máquinas num setor implicava quase automaticamente na sua masculinização (ou seja, na substituição das mulheres que lá trabalhavam, por homens). A razão alegada pelos empresários para tal prática era a maior necessidade de qualificação necessária para a operação do maquinário mais moderno. Desse modo, as trabalhadoras remanescentes permaneciam nas máquinas antigas – que requeriam grande esforço físico para serem operadas, enquanto os homens trabalhavam em máquinas modernas e realizavam operações que não exigiam grande dispêndio de energia. Na situação relatada

abaixo, vemos outra exceção: quando o acordo coletivo firmado com o sindicato da categoria obrigou a empresa a destinar uma cota de postos de trabalho na produção para as mulheres e elas foram alocadas em postos de trabalho normalmente destinados aos homens, sem qualquer diferenciação no conteúdo do trabalho (apenas dos salários):

“Marina: O trabalho era pesado, era uma empresa de fogões. Tem muito serviço pesado... Apesar de que mesmo o serviço pesado, hoje em dia mulher também faz, lá. (...) É assim, é uma... eles têm que ter uma cota de 30% de funcionárias mulheres. Então, a maioria dos funcionários é homem e 30% é mulher, tem que contratar que é por lei. (...) olha, a maioria (das mulheres) lá trabalha muito! E, comparando com os homens, elas tão ali igual, né, ou até melhor! Porque tem muito homem lá que não faz o que muita mulher faz. Tem bastante mulher lá que trabalha muito e assim ultrapassa, dependendo do local, (a produção) de muitos homens.(...) Mas o salário é diferenciado”¹⁰⁸.

Além disso, as tarefas desempenhadas por mulheres, embora aparentem ser fáceis e inofensivas, na verdade não o são: envolvem alta repetição de movimentos e/ou posturas estáticas (trabalhos em que as pessoas permanecem durante longos períodos em pé ou sentadas, com poucas e curtas pausas) e são fontes de dor, desconforto e lesões. Mesmo quando os movimentos num trabalho – como o da costura – não envolvem grande dispêndio de força muscular, a repetição continuada desses movimentos pode causar níveis iguais ou até maiores de stress da musculatura, tendões e articulações (MESSING; VEZINA; THIERNEY, 1992).

Assim, como vimos nas falas de Weslei e de outros/as trabalhadores/as, a ideia do trabalho masculino pesado (e sua correlata, a ideia do trabalho feminino leve e fácil) constitui uma mistificação que justifica a segregação ocupacional por sexo e a baixa remuneração do trabalho feminino. E à medida que é internalizada por trabalhadores e trabalhadoras, constitui também um mecanismo de reiteração da normatividade heterossexual e da divisão sexual do trabalho.

Vimos acima um ponto que surgiu na entrevista de Weslei, mas que era compartilhado pela maioria do conjunto de entrevistados/as. No entanto, sua entrevista trouxe uma particularidade importante, que não pode deixar de ser aqui abordada: as

¹⁰⁸ Marina, 22/11/11.

maiores dificuldades dos/as trabalhadores/as com idades mais avançadas para obtenção de emprego. O depoimento de Wesley mostra como o aumento da idade e o fracasso nas escolhas do passado provocaram a fragilização emocional. Apesar de ter pedido para ser demitido, Wesley não sabia se conseguiria manter-se inserido no mercado de trabalho e não tinha certeza sobre o futuro de seu projeto pessoal. É com essas lentes que avaliava o mercado de trabalho e suas próprias possibilidades de inserir-se nele:

“Que nem no meu caso, se eu fosse procurar emprego, 55 anos, (...) tenho esses cursos aí, mas eu tenho só o colégio, 2º grau... É fogo. Pra quem é mais jovem já é difícil, imagina pra mim?”¹⁰⁹

Entre os entrevistados/as havia 3 pessoas entre 49 e 55 anos (Wesley, Sérgio e Marina). As três mencionaram as dificuldades do/a trabalhador/a acima dos 40 anos para se reinserir no mercado de trabalho formal. No relato de Marina esse aspecto também pode ser observado. Esta operária trabalhava desde os 13 anos de idade e fora dispensada da empresa Q (montadora de fogões), onde trabalhara por três anos. Apesar de ter obtido a aposentadoria, ela desejava continuar trabalhando na empresa. Entre 2003 e 2007, alternou o desemprego com trabalhos temporários na Montadora de Celulares Y. Após sua saída (em 2000) da empresa pública de telefonia T (onde ficou mais tempo), alternara diversos empregos (12) com períodos de desemprego. Declarou não ter facilidade em encontrar emprego e, em vários trechos do depoimento, narrou momentos em que teve que se submeter a um salário menor do que o que recebia anteriormente, tendo chegado a implorar para que a contratassem numa empresa. Ao falar de suas dificuldades, apontou para práticas discriminatórias das empresas:

“Uma vez fiquei chateada por que, numa dessas vezes que eu fiquei desempregada eu fui numa empresa daqui de Campinas, fui na W (de plano de saúde odontológico). (...) eu tinha acabado de completar 41 anos. (...) Ela (A entrevistadora) foi taxativa: você é muito velha para nossa empresa. Nossa, eu me senti um lixo, porque apesar de ter a qualificação que eles queriam, eles não me contrataram por que eu tinha mais de 40 anos! (...) Quem é mais velho tem mais dificuldade. Então tem tudo isso: tem a capacitação da pessoa, tem o salário - se o salário (...) não era na mesma proporção, eles não te contratam... E agora tem o fator idade: a empresa não contrata quem tem mais de 40 (...) Tem as exceções: a M. contrata... Algumas empresas contratam, pelo fato de você ter experiência em outros empregos, uma experiência boa... mas tem muita empresa,

¹⁰⁹ Wesley, 21/11/11.

assim, que discrimina quem tem mais idade(...) Sempre tem uma exceção, uma empresa que contrata e eu vou, pá, correndo atrás!”¹¹⁰

A idade do/a trabalhador/a é um fator que afeta as oportunidades de trabalho. Embora o crescimento econômico tenha aumentado a demanda por mão de obra, facilitando para as/os desempregadas/os a obtenção de novos postos de trabalho (inclusive para aqueles/as com mais de 40 anos e/ou com mais experiência), ter mais de 45 anos limita as chances no mercado de trabalho formal. A configuração atual do mercado de trabalho se mostra complexa e ambígua. Por um lado há empresas receptivas em relação a atributos como a qualificação e a experiência adquiridas pelo/a trabalhador/a nos empregos anteriores – preterindo os/as mais jovens. Por outro, há empresas onde prevalece a discriminação aos/às mais velhos/as. O/a operário/a mais velho/a, socializado/a no trabalho fabril na fase anterior à reestruturação produtiva é visto por alguns empregadores como um/a trabalhador/a antiquado, que não conseguiria adaptar-se às novas formas de organização do trabalho (LINHART; RIST; DURAND, 2002). Esta configuração complexa repercute na percepção dos/as trabalhadores/as. O trecho abaixo traz à baila a questão do preconceito e que está presente não apenas nas práticas das empresas, mas na própria percepção dos/das outros/as entrevistados/as:

“Cristiana: (É mais difícil encontrar emprego para) os mais velhos... Dependendo da empresa, contratam trabalhadores mais jovens e... que tenham saúde”¹¹¹.

O desemprego, somado aos estigmas relacionados à idade impactam diretamente sobre as percepções dos/as trabalhadores/as a respeito de si mesmos/as, fragilizando-os/as. Para os homens, o desemprego põe em risco a posição de sujeito em que investiram, uma vez que um dos elementos principais de suas percepções sobre si mesmos é justamente a idéia de poder controlar as próprias condições de entrada e saída do mercado de trabalho. No trecho abaixo, Weslei demonstra não ter uma visão otimista sobre seu futuro. A perspectiva de não voltar para o mercado de trabalho, em sua avaliação lhe

¹¹⁰ Marina, 22/11/2011.

¹¹¹ Cristiana, soldadora, 28 anos, casada. Entrevista concedida em 24/11/2011.

apontava a possibilidade de tornar-se um trabalhador sem trabalho, um “sem-cargo”, um homem com características semelhantes aos homens que ele condenava (os vadios):

“V: O senhor já começou a procurar emprego?”

Weslei: Não e acho que não vou achar... Eu vou entrar nessa listinha aí dos... ‘sem-cargo’. Esse ano eu não vou. Ano que vem. Vou ter que fazer umas coisas aí, então vou aproveitar e correr atrás de uns negócios, fazer uns projetos que eu to vendo aí.”¹¹²

c) James: a masculinidade no quadro das novas relações na família e no trabalho.

James tinha 40 anos quando entrevistado. Almojarife, casado há 9 anos, tinha três filhos. Fora criado em uma família onde tanto seu pai quanto sua mãe trabalhavam e morara sozinho por um período, antes de se casar. Nascido em São Paulo, viera para Campinas já adulto. Trabalhava desde 11 anos e fazia curso superior, na área de logística, além de ter feito anteriormente diversos cursos técnicos relacionados a essa área.

James exemplifica as configurações conjugais atuais, nas quais o casamento é concebido, sobretudo como uma relação de parceria (MEDEIROS, 2010). Segundo Medeiros, estamos vivenciando o intervalo entre a queda de padrões tradicionais rígidos e a construção de novos modelos de casamento. Para Grossi (2004), a entrada da mulher no mercado de trabalho, o questionamento feminista do modelo tradicional de família e a diminuição da fecundidade abriram espaço para a reivindicação masculina de maior participação na criação dos filhos (uma nova paternidade). A responsabilidade masculina pelo sustento do lar e a responsabilidade exclusivamente feminina pelo cuidado doméstico também passaram a ser postas em xeque.

Assim, este operário mostrava-se favorável ao trabalho extradoméstico feminino, contribuía com as tarefas domésticas e dividia as despesas da casa com a esposa. Além disso, não se mostrou constrangido ao ser questionado sobre a possibilidade do filho vir a ser sustentado pela esposa e se ocupar do lar:

¹¹²Weslei, 21/11/2011.

“Uma coisa que as famílias esquecem hoje em dia é a questão do diálogo. É muito importante, principalmente na situação inversa (a mulher sustentar a casa). Acho que essa era de machismo já era; já foi (...). Meu filho vai ser o reflexo do que eu sou hoje. O exemplo que eu dou pra ele, com certeza ele vai absorver. (...) Tanto que ele arruma a cama dele, com oito anos, ele ajuda a mamãe... Às vezes ele acaba de comer (e diz) ‘Quero lavar meu prato’, por que ele me vê lavando louça. (...) Acho também que eu não vou deixar de ser mais homem se eu ajudar minha mulher a lavar louça, entendeu?”¹¹³

Entretanto, em suas falas, demonstrava dividir claramente o que são os atributos “de homem” – o trabalho pesado e os trabalhos adequados ao “perfil” feminino - a maternidade e o trabalho administrativo e delicado.

*“(...) As mulheres tinham papéis fundamentais na empresa que eu trabalhava: cargos de administrativo, financeiro... (...) serviço burocrático e... **delicado** (...). A atividade (na fábrica) é **bruta, atividade pesada**. O perfil das mulheres, hoje, é um perfil mais administrativo (...)”¹¹⁴.*

James mostrava-se favorável ao trabalho extradoméstico feminino, mas ressaltou, em sua fala, a importância da mãe para os filhos pequenos (o que autorizaria a mulher a parar de trabalhar por um período):

“V: O que você acha das mulheres que se dedicam só aos filhos e à casa?”

James: Olha, eu penso que elas devem rever os conceitos delas. Por que quem acaba sofrendo é própria família. Por que se ela trabalha, ela tem uma fonte de renda a mais. Agora, também depende da idade do filho. Por exemplo, quando é pequeno. Meus filhos ficam na creche. Não impedem minha mulher de trabalhar.”¹¹⁵.

James claramente não investe da posição de sujeito do trabalhador-provedor. Ele apresentava, no contexto da interlocução com a pesquisadora, uma outra representação de si: a de um homem que não é o único provedor do lar e que participa da execução das tarefas domésticas (o que é diferente de dividi-las). Trata-se de uma forma de masculinidade – o homem trabalhador – ou seja, uma modalidade de percepção de si e das relações entre o feminino e o masculino (um agenciamento) construído pela experiência de um mundo em que a presença feminina no mercado de trabalho se estabelece de maneira definitiva e abre espaço para o desenho de novos padrões de relacionamento familiar.

¹¹³ James, almoxarife, 40 anos, casado. Entrevista concedida em 17/11/11.

¹¹⁴ James, 17/11/11.

¹¹⁵ James, 17/11/11.

O homem trabalhador afirma sua capacidade de trabalhar (de realizar o trabalho bruto), mas abdica do ônus de ser o único provedor do sustento da família. Para o homem que investe nessa posição de sujeito, a feminilidade se define pela inserção no mercado de trabalho, mas também pela sua importância fundamental das tarefas relativas ao cuidado infantil (que autorizariam, inclusive, as mulheres a se afastarem temporariamente do trabalho extradoméstico em prol da educação dos filhos pequenos). O homem trabalhador, forma de masculinidade com potencial para tornar-se hegemônica entre os trabalhadores da categoria metalúrgica, mostra-se um marido disposto a colaborar com as tarefas domésticas e com a educação dos filhos. Entretanto, não assume como suas essas obrigações e, devido ao fato de contar com uma mulher que se responsabiliza pela família, pode ter a maior parte de seu tempo disponível para o trabalho (ABRAMO, 2007) e para o investimento em sua própria qualificação. Esse modelo mais flexível de masculinidade atua, assim, como mecanismo que reitera a normatividade de gênero e recria a divisão sexual do trabalho (CONNELL, 1995)

Um elemento importante dessa forma de viver o masculino é a capacidade de manter-se no mercado de trabalho, intensamente ressaltada por esse entrevistado. Ele afirma estar em busca de ampliar suas qualificações: cursa uma faculdade, investe em curso de idiomas, além de ter feito, por conta própria, alguns cursos técnicos. Para ele, que afirmou nunca ter tido muitas dificuldades em obter emprego, a reinserção do/a trabalhador/a depende basicamente de sua qualificação, do bom desempenho no trabalho e da própria postura:

“Acho que o tempo que você tem numa empresa conta muito na sua recolocação no mercado. Não só o tempo: boas referências também. Você sai de uma empresa... Quando você sai de cabeça erguida, sempre você tem.”¹¹⁶

O trabalho, na percepção subjetiva deste metalúrgico, significa desempenhar bem suas tarefas, mas também dedicar-se:

“V: Você vê diferença entre trabalho e emprego?”

¹¹⁶ James, 17/11/11.

James: Então, é o que eu te falei: tem gente que quer emprego: quer garantia de salário no fim do mês, de pagar o seu INSS... Mas não quer saber de (inaudível), de ser profissional.

V: Trabalho pra você é... ?

James: Trabalho é dedicação ao serviço, é a busca de novos desafios... ”¹¹⁷

Seu discurso, que tem alguns elementos em comum com os discursos gerenciais atuais, afirma reiteradamente o papel das características pessoais – a experiência e/ou a qualificação - como fatores que tornariam um/a trabalhador/a capaz de superar a discriminação, por exemplo, em função da idade:

“A questão dos 40 anos (...) é uma idade muito... Eu acho até folclórica. Por que falam: ‘Ah, a partir dos 40, não vai conseguir se recolocar facilmente...’ Hoje eu vejo o contrário. As empresas querem pessoas experientes também no seu quadro de funcionários. O que faz a diferença é a capacidade da pessoa, entendeu?”¹¹⁸.

Ao contrário de James, algumas pessoas entrevistadas compreendiam o desemprego – o próprio e o alheio - como fruto de decisões das empresas ou causado por oscilações da economia e do mercado de trabalho. Trata-se de uma visão muitas vezes matizada pela trajetória pessoal do/a entrevistado/a, que se desiludiu ou se desencantou com as empresas. Saulo (citado abaixo), por exemplo, vinha numa trajetória de sucesso, ascendendo profissionalmente a cada novo emprego. Na última empresa, onde era líder de produção, entrou em depressão devido a excesso de pressões dos superiores por aumento da produtividade. Por causa disso, foi demitido.

*“Saulo: Cada situação é diferente. Mas tem gente que não tem a qualificação para o trabalho que pegou. E **as empresas contratam e demitem com frequência**”.¹¹⁹*

Entretanto, a menção à falta da qualificação (certificada pelo ensino profissionalizante) é recorrente nos discursos dos/as entrevistados/as, apontada como causa do desemprego, sobretudo o das outras pessoas. A falta de qualificação aparece de forma recorrente nas falas dos/das entrevistados/as, apontada como uma importante barreira para a obtenção de empregos. Neste sentido, a qualificação apareceu como um pré-requisito que

¹¹⁷ James, 17/11/11.

¹¹⁸ James, 17/11/11.

¹¹⁹ Saulo, 25/11/2011, grifos nossos.

garantiria a um/a trabalhador/a maiores chances de empregar-se, como pode ser observado nos dois trechos abaixo:

*“João Pedro: A maioria fala que tá sem serviço. Mas aí o que é que eu falo? Vai se qualificar, né? A qualificação é que te ajuda”.*¹²⁰

*“Cristiana: Eu falo que elas (pessoas desempregadas) têm que se atualizar um pouco na verdade, né. Se parar no tempo é mais difícil”*¹²¹.

Escolaridade e qualificação são referências constantes dos/das entrevistados/as, que depositam nelas as esperanças de obterem melhores postos de trabalho e de driblarem a instabilidade que caracteriza o setor. Os dois trechos abaixo são indicativos desse fenômeno:

“V: Você teve facilidade ou dificuldade para achar um novo emprego?”

*Samuel: Foi difícil. Pediam experiência, cursos e eu não tinha... Por isso que agora eu vou fazer!”*¹²²

*“Edson: Estou terminando o curso de mecânica. Quando eu terminar, eu não vou aceitar vaga de peão!”*¹²³

Entretanto, apesar de apontadas como condição para a inserção no mercado de trabalho, a posse de qualificações e/ ou de uma escolaridade mais alta não constitui em si mesma uma garantia de obtenção de ocupação. No grupo pesquisado há pessoas com ensino médio ou cursando o ensino superior e alguns/umas tinham feito vários cursos técnicos. Apesar disso, foram sucessiva e sistematicamente demitidas várias vezes. Deve-se lembrar que a rotatividade constitui uma importante estratégia empresarial de redução de custos, uma vez que cada novo trabalhador substitui o anterior, mas recebe um salário menor (Pochmann, 2009). Assim, permanecer no emprego ou obter um novo posto quando desempregado/a são ações que não dependem somente das capacidades de trabalhadoras e trabalhadores, mas principalmente de circunstâncias que eles e elas não podem controlar. A escolaridade e a qualificação técnica ajudam, mas não são os fatores decisivos para a inserção e para a reinserção no mercado de trabalho. Assim, quando se atribui o

¹²⁰ João Pedro, 05/12/2011

¹²¹ Cristiana, 24/11/2011.

¹²² Samuel, 22/11/2011.

¹²³ Edson, técnico de controle de qualidade, 22 anos, solteiro. Entrevista concedida em 28/11/2011.

desemprego à falta de qualificação, de certa forma também se coloca sobre a/o trabalhador/a a responsabilidade pelo próprio desemprego.

Tal visão influencia a própria experiência de estar desempregado/a. Acredito que James sabe que, no fundo, não pode realmente controlar as condições de sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, ele se mostrava confiante no investimento que fazia em si mesmo e na sua experiência. Tendo passado por períodos curtos de desemprego anteriormente (três meses, em média), desenvolvera a estratégia de manter regularmente uma reserva de dinheiro, uma poupança para ser utilizada nos períodos em que estivesse sem trabalho. Assim, James percebia o desemprego como algo normal, que apenas traria algumas dificuldades financeiras – contornáveis – para a família:

“(A situação financeira) fica apertada. Mas eu nunca deixei de saldar meus débitos porque estava desempregado. Por exemplo, o primordial: água, luz, telefone, manter a casa, alimentação. (...) (a vida em família) muda um pouco: você começa a fazer gastos mais seguros, mais pé no chão do que se você... Podia fazer uma viagem, (mas) vai segurar; não sabe o que vai acontecer. Isso (o desemprego) faz parte da vida e você não pode deixar isso aí mudar o tratamento para com os filhos...”¹²⁴

Apesar de acreditar que a experiência, a qualificação e a capacidade individual das pessoas são chaves para a inserção no mercado de trabalho, James demonstrou, durante a entrevista, um sentimento de empatia em relação aos/às conhecidos/as em situação de desemprego e procura não julgá-los:

“V: Você tem conhecidos ou amigos, parentes desempregados? O que eles te dizem?”

James: Com certeza! Olha, a situação é meio complicada porque às vezes nem todos têm estrutura para passar um momento difícil. (...)

V: E as pessoas que estão desempregadas há muito tempo?

James: Não tem muito o que falar, não. Eu não sei. Porque não se sabe porque o cara tá desempregado. Porque ele não quer trabalhar? Ou porque ele não encontrou ocupação? Porque ele não tá qualificado? Então não tem como responder...”¹²⁵

A ideia de que é possível controlar as próprias condições de entrada e saída no mercado de trabalho também se faz presente nos relatos do entrevistado a seguir, que

¹²⁴ James, 17/11/11.

¹²⁵ James, 17/11/11.

também constitui um exemplo de uma masculinidade flexível que pode vir ser hegemônica entre os homens da categoria metalúrgica.

d) Thiago: a crença no poder da qualificação do jovem homem trabalhador.

Thiago, um jovem inspetor de qualidade de 22 anos, também nunca tivera dificuldade em empregar-se (pelo contrário, sempre saía de uma empresa diretamente para outra, buscando melhores condições de trabalho). Acabara de sair de uma empresa do ramo eletrônica para entrar em outra, que fabricava equipamentos ferroviários. Seu perfil lembra muito o de James, no tocante à sua crença na qualificação técnica. Naquele momento, cursava engenharia mecânica, o que dava, de certo modo, sequência à formação já obtida: Thiago concluíra o ensino médio no Colégio Técnico Bento Quirino (Instituição campineira ligada à Fundação Paula Souza), tornando-se técnico em mecatrônica. Sempre trabalhara em metalúrgicas, começando na montadora de celulares, aos 18 anos. Depois dela passara por três empresas como estagiário e, na terceira, fora efetivado, passando a ser inspetor de qualidade e ficando por três anos. Afirmou nunca ter ficado mais de 15 dias sem trabalho e sempre ter tido facilidade em obter novo estágio ou emprego (seu salário subia entre um trabalho e outro). Além do colégio técnico, fizera diversos cursos profissionalizantes no SENAI (sobretudo na área de qualidade) e cursos de inglês e informática. Thiago procurava vagas diretamente nas empresas e em agências privadas de intermediação de mão de obra. Ele era o típico “profissional da procura”, valendo-se inclusive da internet para isso. Cadastrara seu currículo numa famosa agência virtual e obtivera emprego graças a esse procedimento. Mencionou outras quatro agências atuantes na região. Apesar de ser mais novo do que James, seu perfil é muito semelhante ao dele: ambos são escolarizados e extremamente preocupados com a própria formação profissional (para a qual dedicam muito de seu tempo, dinheiro e energia). Contudo, há certas diferenças relacionadas aos processos de socialização em suas famílias.

Thiago nasceu no interior do Paraná e veio para a região de Campinas aos quatro anos. Era solteiro, sem filhos e morava com os pais e duas irmãs mais velhas (também solteiras) que já haviam concluído cursos superiores e trabalhavam, ganhando

mais do que o pai. Sua mãe era dona de casa. Era do pai a responsabilidade por manter a casa, e da mãe e das irmãs, a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico:

*“Na minha família quem faz mais (as tarefas domésticas) é a minha mãe e as minhas duas irmãs... mas eu e o meu pai, às vezes, ajudamos. Eu colaboro quando solicitado. Eu arrumo meu quarto, lavo o carro, lavo a frente da casa, essas coisas...”*¹²⁶

Thiago não precisou trabalhar na infância. Nasceu numa família trabalhadora que conseguiu se estabelecer em Campinas com certo conforto. Essa família investia na formação dos filhos, proporcionando-lhes oportunidades para que eles estudassem e saíssem da condição operária (Beaud; Pialoux, 2009). Como vimos no trecho acima, Thiago (o filho mais novo, homem e estudante) raramente era solicitado para fazer alguma tarefa doméstica. Weslei e Marina também mencionaram que não insistiam para que os filhos e filhas estudantes colaborassem com essas tarefas, alegando que eles e elas não tinham tempo. O estudo é algo valorizado entre as famílias trabalhadoras. Entretanto, se há um esforço dessas famílias para poupar os/as filhos/as que estudam, por outro lado esse esforço é dirigido principalmente aos filhos, pois muitas vezes os homens não se prontificam a colaborar com o trabalho doméstico alegando cansaço ou falta de tempo. Assim, essas tarefas acabam sendo feitas pelas mulheres. No trecho da entrevista abaixo é possível perceber esse aspecto das relações familiares:

“V: na sua família, quem faz as tarefas da casa?”

Vandir: A gente divide, mas quem tem mais tempo, faz mais tarefas.

V: Você colabora?

*Vandir: Então... Antes eu não tinha tempo, por causa do trabalho e da faculdade. Então era minha mãe e minha irmã que faziam a maior parte. O meu pai não tem tempo... Agora, que eu tô sem trabalhar, eu vou ter mais tempo, vou poder fazer mais coisas..”*¹²⁷

Para Ferreira de Souza (2010), as pessoas reproduzem diariamente a divisão sexual do trabalho nos seus domicílios de forma inconsciente e automática, isto é, sem que se dêem conta disso. Para o autor, o espaço doméstico é um espaço de alienação. Por isso,

¹²⁶ Thiago, inspetor de qualidade, 22 anos, solteiro. Entrevista concedida em 17/11/2011.

¹²⁷ Vandir, 16/09/2011.

há homens que se manifestam favoráveis à divisão das tarefas domésticas, mas não a praticam em suas famílias, como o entrevistado abaixo:

V: Você colabora com as tarefas domésticas?

René: Agora, que a minha esposa começou a trabalhar, sim.

V: E antes?

René: Não fazia muita coisa... Não é machismo... Eu chegava cansado... ”¹²⁸.

Assim como ele, Thiago era favorável à divisão de despesa e de tarefas domésticas. No entanto, sua atitude em sua casa era deixar o trabalho doméstico nas mãos da mãe e das irmãs, como seu pai fazia. O fato de contar com esse suporte por parte das mulheres da família era o fator principal que lhe permitia estar inteiramente disponível para dedicar-se ao seu trabalho e para investir em sua qualificação.

Sobre a possibilidade da mulher permanecer no lar e não ter uma carreira, Thiago acreditava que isso era algo que se inseria no leque de opções femininas:

“Às vezes pode ser uma escolha, às vezes pode ser uma necessidade. Eu respeito isso. Se minha mulher quiser cuidar só dos filhos e ficar em casa e eu puder sustentá-la, eu não vejo problema. Mas se ela quiser trabalhar, também não vejo problema. Acho que vai dela.

V: e se for o contrário?

*Thiago: Ah, aí... **Eu sou meio machista; eu acho meio estranho...** Olha, se a minha mulher ganhasse muito dinheiro e o meu salário fosse insignificante perto dela, eu cuidaria dos filhos, cuidaria da casa... **Mas só num caso extremo.** ”¹²⁹*

Para a mulher, trabalhar ou ficar em casa seriam opções, de acordo com Thiago. Já para o homem, o trabalho seria, segundo ele, uma obrigação. O discurso de Thiago reitera a ideia de que o trabalho reprodutivo é atribuição feminina e o trabalho extradoméstico, masculina. Seu discurso também revela que, para ele, ocupar-se exclusivamente do trabalho reprodutivo é algo indigno para o homem. Vale lembrar que, ao contrário de James, sua família seguia, em muitos pontos, o ideal traçado pelas normas sociais para a família trabalhadora.

¹²⁸ René, 28/11/2011.

¹²⁹ Thiago, 17/11/2011.

Thiago reúne algumas características do modelo de masculinidade com potencial para se tornar referencial para o comportamento masculino no universo de uma categoria majoritariamente formada por homens, inserida num grande centro urbano. No quadro da construção de uma nova hegemonia nessa categoria, o ideal de masculinidade cujas características estão condensadas em Jair, tende, não a desaparecer, mas deixar de ser o referencial. Um elemento chave para a afirmação dessa masculinidade é, como já foi dito, a qualificação profissional. Ela é um marcador da diferença de gênero, pois é algo que poucas mulheres da categoria possuem – uma vez que as empresas não investem na qualificação da mão de obra feminina. Esse marcador atua, portanto, como mecanismo de reafirmação da divisão sexual do trabalho.

A trajetória de Thiago era bastante virtuosa, em comparação com a de muitos/as dos/as metalúrgicos/as entrevistados/as. Como mencionado acima, ele nunca estivera desempregado e saíra da última empresa por estar descontente com sua política de cargos e salários:

“Meu salário era muito inferior ao dos meus companheiros. Isso se deve ao fato de eu ter começado como estagiário lá, e a empresa não dava valor pra quem começava lá.”¹³⁰

Devido à decepção com a política da empresa, Thiago buscou uma solução individual e não coletiva para seu problema – que aparece, em sua fala, como uma questão de âmbito privado. As relações entre patrão e empregado ou entre chefia e operários eram concebidas por ele como relações pessoais.

Apesar do descontentamento, Thiago declarou considerar a empresa de que saíra o melhor emprego que tivera:

“Eu tô começando agora, mas lá (nova empresa) eu percebi que nesse ramo ferroviário a qualidade é um pouco difícil. O pessoal tem que melhorar bastante. Então, tomo como melhor, a minha última empresa, a H., que eles davam muito valor à qualidade, era mais gostoso trabalhar. O único problema era a questão salarial (...) Um ambiente familiar...”

¹³⁰Thiago, 17/11/2011.

No momento da entrevista, percebi que ele se relacionava com o representante da empresa como se fossem amigos¹³¹ e na entrevista, destacou o ambiente de trabalho e as oportunidades para participar e opinar sobre a produção os elementos mais importantes num emprego:

“Olha, eu acho que as qualidades que a empresa H tinha eram muito boas: o diálogo sempre aberto, você tinha autonomia para fazer as mudanças que você achava legal – lógico, com aprovação – mas você tinha bastante espaço pra trabalhar! A pressão não era muita lá. Você era cobrado, mas de uma forma sempre educada, sempre respeitando os seus limites; só o que faltou foi a questão salarial. Se houvesse um salário melhor, lá era uma empresa que ninguém queria sair”¹³².

Sua trajetória particular e sua socialização no ambiente da nova organização do trabalho o levavam a enfatizar os atributos individuais como chaves para manter-se no mercado de trabalho. Tal discurso, que também surgiu entre os/as jovens desempregados/as de várias categorias profissionais na Bahia, entrevistados/as por Silva (2009), aparece nas falas de metalúrgicos e metalúrgicas com maior vigor, uma vez que se trata de um setor onde as mudanças na organização do trabalho se processaram de maneira bastante intensa. Assim, é possível perceber em Thiago a assimilação de um discurso gerencial (imbuído de traços do ideário neoliberal) segundo o qual o/a trabalhador/a deve investir em si próprio e percebe o desemprego das pessoas como fruto de sua falta de experiência e/ou formação. Este jovem trabalhador ainda acrescenta, sobre pessoas que estão desempregadas há muito tempo:

“Quando a experiência dela (pessoa) não ajuda, é porque a empresa considera que a experiência que ela tem é uma experiência viciada. É aquela experiência que era muito boa para a empresa em que ela trabalhava, mas naquela (nova) empresa pode acabar atrapalhando...”¹³³

Em sua fala acima, Thiago demonstrou também ter internalizado as representações gerenciais sobre os/as trabalhadores/as mais velhos/as ou aqueles/as que

¹³¹ Várias vezes fomos interrompidos na entrevista, pois as chefias da empresa em que ele já começara a trabalhar ligavam constantemente para seu celular para perguntar se ele já havia homologado e quando chegaria à empresa.

¹³²Thiago, 17/11/2011.

¹³³Thiago, 17/11/2011.

passaram muito tempo numa só empresa. Sobre estes, pesa o estigma da obsolescência e da impossibilidade de adaptação às atuais formas de organização do trabalho (LINHART; RIST, DURAND, 2002; ROSA, 1999;2000). Tomizaki (2006) constatou que as concepções sobre o trabalho de trabalhadores/as jovens e oriundos/as de escolas técnicas (elementos como a afirmação da própria formação técnica e a ênfase na necessidade de seguir os procedimentos e normas da produção) conflitam com as percepções dos/as operários cuja qualificação se construiu na experiência coletiva do trabalho fabril. Thiago, oriundo de um colégio técnico, percebe a si mesmo como um trabalhador qualificado e apto a se manter no mercado de trabalho. O desemprego, neste sentido, é algo que, segundo ele, atingiria as pessoas que não se empenham em construir a própria qualificação

Cabe destacar um último ponto. Thiago sempre trabalhara em firmas de maioria masculina (exceto a montadora de celulares, seu primeiro emprego), mas em seu departamento, na empresa atual, trabalhava com mais um homem e com duas mulheres, que ocupavam cargos de maior remuneração (analistas) e faziam todos os tipos de serviço ligados à inspeção e liberação de mercadorias. Essa experiência fazia com que ele relativizasse, em seu discurso, a existência de barreiras de gênero ou idade no mercado de trabalho. Ele tinha a convicção de que, mais do que o sexo, o importante para o/a trabalhador/a era sua qualificação. E o fator idade, segundo ele, poderia, na verdade, prejudicar mais o/a jovem, devido à maior experiência dos/as mais velhos/as:

“Olha, eu acho que, hoje em dia, não tem tanta diferença pelo sexo. O que conta mais é a experiência da pessoa, e os cursos que ela já fez e a formação que ela tem. (...) Idade pesa no caso da experiência, por que a pessoa jovem tem bem menos experiência que a mais velha. Então o empregador pode ficar em dúvida se contrata ou não o jovem”¹³⁴.

e) Jonathan: o desejo de sair da condição operária.

Jonathan tinha, quando o entrevistei, 21 anos. Era solteiro e sem filhos e morava com os pais. Trata-se de uma trajetória laboral iniciada aos 14 anos e bastante heterogênea, na qual o trabalho no setor metalúrgico constituía uma entre as muitas experiências vividas (e a mais recente). Trabalhara numa *silk-screen* (estamparia de

¹³⁴ Thiago, 17/11/2011.

camisetas, faixas e cartazes) dos 14 aos 19 anos e passara 8 meses no telemarketing – segundo ele, seu melhor emprego. Em seguida, conseguiu o emprego no setor metalúrgico, numa grande multinacional do ramo de autopeças situada em Campinas, onde trabalhou por um ano e dez meses, como operador de fabricação (posto de baixa qualificação). Nos períodos de desemprego fazia “bicos” como desenhista – “bicos” que, segundo ele, permitiram que não houvesse uma queda brutal de sua renda. Cabe notar que ele contribuía em casa, embora o salário do pai fosse a principal fonte de renda do domicílio. No momento da entrevista, estudava em um curso pré-vestibular, e pretendia cursar faculdade de arquitetura. Declarou, inicialmente, ter saído por que queria estudar. Nunca fizera cursos profissionalizantes no SENAI, ou em outras escolas técnicas, mas declarou que fizera vários na empresa. Era sindicalizado e participava eventualmente de assembléias.

Jonathan declarou valorizar, num emprego ou trabalho, o prazer proporcionado pela atividade realizada:

“(É importante) você gostar do que você faz. (...) quando você vai pra alguma coisa pensando somente no salário, isso é meio que... (...) Você vai estar se desgastando (...) não vai compensar pra você mesmo, você não vai se sentir bem, entende?”¹³⁵

Ele procurava emprego levando seu currículo pessoalmente nas empresas e, para isso, utilizava-se de informações dadas por amigos. Algumas vezes enviava os currículos através deles, que se ofereciam para fazê-lo. Saíra por vontade própria dos três empregos por que passara, e avaliava ter facilidade em arranjar empregos:

“Eu nunca tive muita dificuldade em arrumar (emprego). E nem tanto por causa do meu pai (quis dizer que o pai o ajudava nos períodos de desemprego), mas porque eu sempre procurei. Então eu consigo me virar sozinho um pouco...”¹³⁶

No período em que ficou mais tempo sem emprego (após a saída da empresa de *silk-screen*, onde não era registrado), teve muito trabalho como desenhista:

“Olha, quando eu parei de trabalhar no silk-screen, é porque eu já tava conseguindo tirar mais do que quando eu trabalhava com o rapaz, lá. Porque eu fazia os desenhos que ele pedia para colocar nas camisetas. Já quando eu tava

¹³⁵ Jonathan, operador de fabricação, 21 anos, solteiro. Entrevista concedida em 01/09/2011.

¹³⁶ Jonathan, 01/09/2011.

sozinho, eu fazia tudo o que é desenho, o que a pessoa quisesse, recebia muita encomenda. Então, foi mais ou menos tranquilo..”¹³⁷

Jonathan, como alguns/umas jovens trabalhadores/as, passara por poucos empregos e não tinha responsabilidades familiares. Podia explorar as possibilidades de inserção em vários ramos (comércio, setor metalúrgico, etc.) e contava com o apoio dos pais. Quando sem emprego, conseguira se sustentar com seu trabalho de desenhista – o trabalho de que realmente gostava. Ele não vivenciara períodos longos e duros de desemprego. Por isso avaliava a situação das pessoas desempregados/as há muito tempo como fruto da falta de disposição dessas pessoas para a procura:

“Bom, a pessoa que eu conheço... as pessoas que tão desempregadas há muito tempo... Então... Eu acho que é falta de dar uma procurada. Prefiro não comentar muito...”¹³⁸

Ao mesmo tempo em que avalia assim o desemprego alheio, esses e essas jovens mostravam não estarem dispostos a se sujeitar a condições de trabalho e/ou de salário que lhes desagradassem. Cláudia, Sílvia, Jonathan e Thiago relataram ter saído de seus empregos (do último ou dos anteriores) devido à insatisfação. Ajudou-lhes o fato de contarem com o suporte dos pais. Podemos observar esse aspecto no trecho da entrevista de Cláudia, uma soldadora de 20 anos, transcrito abaixo:

“Eu gostei de trabalhar lá (na empresa metalúrgica). O mais chato, mesmo, era o encarregado (...) enchia o saco, ficava dando bronca... (...) eu mexia com solda; eu ficava toda queimada! Meu braço ficou cheio de marca! Então eu não queria mais essa vida pra mim, não sei...”¹³⁹

Silvia, com 20 anos, era auxiliar de produção. Seu primeiro emprego fora numa lanchonete da rede Mac Donalds (onde o regime de trabalho não lhe permitia ter os fins de semana livres). Ela avalia o fato das pessoas não permanecerem nos empregos com base em sua experiência:

¹³⁷ Jonathan, 01/09/2011.

¹³⁸ Jonathan, 01/09/2011.

¹³⁹ Cláudia, soldadora, 20 anos, solteira. Entrevista concedida em 25/11/2011.

“Elas (as pessoas) não ficam desempregadas por que querem... Mas os empregos não são bons. Exigem trabalho de fim de semana, por exemplo. Algumas pessoas pensam em procurar algo melhor para si.”¹⁴⁰

Cláudia relatou ter ficado algum tempo sem trabalhar fora de casa (em suas palavras, “parada”), assim como Sílvia. Já Jonathan, como vimos, fez questão de ressaltar que não parou de trabalhar enquanto desempregado, mesmo contando com a ajuda do pai. Os jovens sem trabalho são alvo de cobranças dos pais para que consigam logo um trabalho, como é possível ver na fala de Samuel, transcrita abaixo:

“V: E a família, como agiu (quando estava desempregado)?

Samuel: Tinha cobrança dos meus pais. Ficaram em cima. É o papel deles...”¹⁴¹

Já as moças não revelaram ser alvo dos mesmos tipos de questionamentos, o que mostra uma faceta importante da ideia de que o trabalho é fundamental **para o homem**. A mulher jovem pode contar com uma maior tolerância das pessoas do seu círculo social em relação à ausência de trabalho (SEGNINI, 2003).

Jonathan revelou estar em busca de algo que lhe proporcionasse satisfação pessoal e, no trecho abaixo, destacou novamente que considera mais importante a realização pessoal do que o lado financeiro:

“Quando você faz uma coisa pensando somente no salário (...) você vai estar se desgastando e acho que não vai compensar pra você mesmo. Você não vai se sentir bem”.¹⁴²

Assim, o trabalho no setor metalúrgico não fazia parte de seus projetos de vida de longo prazo, o que o levava a não se identificar com a profissão de metalúrgico:

“V: O que você considera a sua profissão?

Jonathan: Olha, eu adoro desenhar. Meu primeiro serviço foi desenhando, numa silk-screen. Eu fazia os desenhos pra sobreviver. Então, desenhista é uma boa, porque, às vezes eu ganho dinheiro com isso quando eu tô parado...

V: Você não se considera metalúrgico?

Jonathan: Graças a Deus, não! (com ênfase).”¹⁴³

¹⁴⁰ Sílvia, 01/09/2011.

¹⁴¹ Samuel, 22/11/2011.

¹⁴² Jonathan, 01/09/2011.

¹⁴³ Jonathan, 01/09/2011.

Contudo, Jonathan nutria algumas expectativas em relação à política da empresa. Sua saída (pedira para ser demitido), segundo ele, fora motivada pela insatisfação com o tratamento recebido:

“V: Porquê você ficou sem trabalho?”

Jonathan: Porque eu perdi (o emprego)? Bom (hesitante)... Acho que é... A maior... Como vou colocar de um jeito bom pra você escrever aí? O que cria um conflito entre o operário e a chefia é o fato deles falarem uma coisa... Eles falam algo que eles não podem cumprir, entendeu?”¹⁴⁴

Pedi a ele que me explicasse, pois não havia entendido:

Jonathan: Na verdade (...) é que às vezes não vê (vêem) nem mesmo as regras da empresa, que é de dar preferência pra quem quer estudar, essas coisas, viu? (...) Eu cheguei num acordo com eles, que ‘a melhor opção pra mim e pra você é você me demitir’!!! (ele alterou um pouco o tom de voz)”¹⁴⁵

Sennett (2006) ao analisar o comportamento de jovens trabalhadores/as de uma padaria completamente automatizada nos EUA, percebeu que eles e elas não demonstravam qualquer tipo de expectativa em relação ao trabalho monótono e mecânico que realizavam, e que encaravam o emprego na padaria como algo transitório em suas vidas. O mesmo tipo de atitude foi observado por Calderón (2009) entre jovens operários catalães que trabalhavam como temporários numa fábrica de automóveis. Levados à fábrica por seus pais que lá trabalhavam e recebendo salários insuficientes para superar a dependência em relação aos pais, eles não conseguiam se identificar com o trabalho e estabelecer vínculos coletivos. Da mesma forma, os/as jovens de famílias operárias francesas pesquisados/as por Beaud e Pialoux (2009) não viam o trabalho fabril como uma carreira a construir. O estudo de Corochano (2002) com jovens participantes de um programa de qualificação profissional em São Paulo constatou que uma significativa parcela de jovens queria crescer profissionalmente e investia pesado no estudo. Entretanto, esses/as jovens se deparavam com empregos precários e/ou desestimulantes, nos quais não queriam permanecer, pois não viam perspectivas de crescimento. Por isso, muitas vezes, pediam demissão e seguiam estudando tendo em vista alcançar melhores empregos.

¹⁴⁴Jonathan, 01/09/2011.

¹⁴⁵Jonathan, 01/09/2011.

A trajetória de Jonathan guarda muitas semelhanças com as dos/as jovens desses estudos empíricos. Ele estabeleceu com seu emprego na firma metalúrgica um vínculo instrumental: tratava-se de um meio para se sustentar enquanto estudava. Entretanto, esperava que a empresa (que afirmava valorizar os/as operários/as estudantes) reconhecesse seus esforços, o que não ocorreu. A partir daí, Jonathan, que já encarava o trabalho no setor como algo provisório e não pensava em se qualificar na área, passou a não ver futuro em continuar na fábrica, o que culminou em sua saída.

Jonathan faz parte de uma geração socializada num ambiente em que o trabalho feminino se estabeleceu de forma duradoura. Assim, apesar do fato de sua mãe não trabalhar fora e ser responsável pelas tarefas domésticas (com as quais ele só colabora eventualmente), ele se manifestava favorável à participação masculina no trabalho doméstico e reconhecia a importância e o peso desse trabalho:

“(Minha mãe) não tem emprego, mas ela trabalha que nem uma doente! Que nem uma louca! Trabalho, na maioria das vezes, é muito pior que emprego!”¹⁴⁶

Por outro lado, quando aventei a hipótese dele vir a ser sustentado pela esposa e cuidar da casa e dos filhos, ele respondeu:

“Eu, no meu caso, já não conseguiria ficar parado, né?”¹⁴⁷

Nessa fala, ele demonstrou que, em sua percepção de mundo, executar apenas o trabalho reprodutivo equivaleria a estar parado, a deixar de fazer algo que é atributo masculino. Por outro lado, “ficar parado” também significava para ele submeter-se a um tipo de trabalho - o trabalho reprodutivo - que reconhecia ser algo massacrante.

Jonathan se enquadra numa forma de masculinidade flexível e não hegemônica, mas que tem no trabalhador provedor um referencial. Trata-se de uma forma de viver o masculino adaptada à configuração atual das relações de gênero.

f) Elisa: os dilemas da feminilidade

¹⁴⁶Jonathan, 01/09/2011.

¹⁴⁷ Jonathan, 01/09/2011.

Elisa tinha 34 anos e era montadora. Era casada há 12 anos e tinha dois filhos homens (o mais velho com 16 anos, o caçula com 11). Não completara o ensino médio e não fizera cursos profissionalizantes por conta própria. As fábricas onde trabalhou tampouco lhe ofereceram cursos. Esses fatores limitaram seu acesso a postos de trabalho com boas condições de trabalho e salário durante toda sua trajetória ocupacional iniciada em 1991. Elisa iniciou sua trajetória profissional como auxiliar de produção e, na última empresa, fora promovida a controladora de produção. Cresceu transitando entre a casa dos avós e a residência dos pais (vide anexo I). Em ambas, as mulheres (mãe e avó) não trabalhavam fora e o sustento era garantido pelo trabalho dos homens. No momento da entrevista, afirmou dividir com o marido a chefia do domicílio. Era favorável à divisão das despesas e das tarefas domésticas e as dividia em sua casa, além de educar seus dois filhos para ajudar. Ela justificava sua posição da seguinte maneira:

“Se os dois trabalham, os dois vão pra fora trabalhar, porque só um tem que cuidar da casa?”¹⁴⁸

Para Elisa, trabalho significava “dignidade”. Ela considerava positivo que as mulheres trabalhassem e tinha a mesma opinião sobre as mulheres que se ocupavam apenas do cuidado dos filhos e da casa – desde que seus maridos pudessem sustentá-las.

A importância do trabalho em sua vida pode ser melhor dimensionada quando ela fala sobre o desemprego. Elisa parou de trabalhar em 1994 quando engravidou do primeiro filho e passou um longo tempo fora do mercado de trabalho. Ter o salário do marido como a única fonte de renda trouxe grandes dificuldades para a família:

“V: Nas vezes que você ficou desempregada antes, como foi?”

Elisa: Eu fiquei desempregada bastante tempo porque eu engravidei e fiquei cuidando do meu filho. (...)

V: E depois que o menino já tava grande, você teve facilidade pra encontrar trabalho?”

Elisa: Então... Não. Foi difícil! (...)

V: Foi quando? Crise?”

Elisa: Não sei... (...) Em 94 eu engravidei. Foi entre 94 e 2000, 2001...

¹⁴⁸ Elisa, controladora de produção, 34 anos, casada. Entrevista concedida em 23/08/2011.

V: E aí como é que ficou a situação financeira?

Elisa: Ficou ruim! (...) Pagava aluguel... Foi difícil!

V: Então foi mais essa coisa de renda, mesmo?

Elisa: É! E eu ter vontade de trabalhar e não conseguir, entendeu?¹⁴⁹

Para as mulheres casadas e com filhos o salário é um elemento importante para o sustento da família, ainda que haja o salário do homem. Elisa afirmou ter procurado trabalho em vão, no final dos anos noventa (uma época de recessão). O marido esteve empregado durante o todo o período (segundo Elisa, ele “saía de uma empresa e já entrava em outra”). Quando indaguei se ela já havia sofrido algum constrangimento por estar desempregada, ela se mostrou hesitante:

“Elisa: Ah... já

V: Se não quiser falar... mas se puder...

Elisa: Ah... Tipo assim: ‘Você não quer trabalhar; você não gosta de trabalhar’.

V: Quem disse isso? Parente, vizinho?

Elisa: Marido!¹⁵⁰

Nas falas acima, Elisa procura demonstrar que queria trabalhar e mostrou-se ofendida com a possibilidade de ser vista como uma pessoa que foge do trabalho. A acusação de vadiagem foi estabelecida ao longo do tempo no Brasil como um estigma do qual os homens da classe trabalhadora deveriam se afastar. Uma vez que a rejeição a essa imagem negativa se consolidou no imaginário das classes trabalhadoras, os indivíduos sem ocupação passaram a ser alvos de julgamentos morais por parte das pessoas à sua volta. Neste sentido, o grupo composto pelos parentes, pela vizinhança e pelos amigos representa o “olhar do outro” sobre os/as trabalhadores/as. O olhar alheio e o rótulo depreciativo vêm atuando ao longo do tempo no Brasil como mecanismos de disciplinamento da conduta moral de trabalhadoras e, principalmente, de trabalhadores. Os juízos emitidos pelas pessoas do círculo de relações de um/a trabalhador/a podem resultar na sua aceitação e acolhimento pelo grupo, mas também podem estigmatizá-lo/a. Assim, os homens sem ocupação – sobretudo os chefes de família - são instigados a encontrar rapidamente um

¹⁴⁹ Elisa, 23/08/2011, grifos nossos.

¹⁵⁰ Elisa, 23/08/2011

trabalho, sob pena de perderem seu lugar em sua rede de relações sociais. Alguns dos entrevistados, a exemplo de Jorge, relataram que, quando desempregados, aceitam qualquer tipo de ocupação:

“Jorge: O pessoal se acomoda, não procura. Se é metalúrgico só quer trabalhar na metalúrgica... Eu pego qualquer coisa”¹⁵¹.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho e a importância crescente de seus salários para a renda das famílias têm feito com que as mulheres trabalhadoras também procurem se afastar dessa imagem pejorativa e ressaltem seu desejo de trabalhar. No entanto, a pressão social não é tão fortemente exercida sobre a mulher desempregada quanto sobre o homem. As mulheres não são imediatamente pressionadas a encontrar um novo trabalho, mas lhe é cobrado assumir em tempo integral suas funções na família (tarefas domésticas, cuidado dos filhos, cuidado dos idosos, etc.). De maneira geral, para os metalúrgicos e as metalúrgicas entrevistados/as não é moralmente condenável a mulher ficar apenas em casa. A aceitação do afastamento feminino do mercado de trabalho se faz mediante certas condições, a saber, se o marido for capaz de sustentar a família sozinho e/ou se ela assumir o cuidado dos filhos pequenos, algo definido pela normatividade heterossexual como prerrogativa do gênero feminino.

Entre as entrevistadas, Helena, Marília e Elisa declararam ter “parado” após terem seus filhos, permanecendo sem trabalhar fora no período que se seguiu.

Helena trabalhara dos 12 aos 19 anos numa fábrica de lajes, de onde foi demitida quando engravidou. Ela revelou ter ficado fora do mercado de trabalho formal até o casamento da filha (quase 20 anos), quando voltou a trabalhar fora (e ingressou numa empresa metalúrgica). Ela ressaltou que trabalhara, sem registro, no período em que não estava no mercado de trabalho formal: exercera as atividades de cabeleireira e professora de pintura.

Marília, por sua vez, relatou ter trabalhado desde criança, ajudando a mãe na lavoura. Após se casar e vir para a região de Campinas com o marido, ficara “parada por

¹⁵¹Jorge, 25/08/11.

um tempo” (dos 17 aos 22 anos) cuidando dos filhos. Após voltar a trabalhar fora e com os filhos um pouco mais crescidos, Marília teve que se afastar novamente do mercado de trabalho. Ela foi demitida porque faltava muito ao trabalho em função de uma doença grave que acometera um dos seus filhos. Após a demissão, ficou quatro meses sem trabalho, até ingressar na última empresa, onde permaneceu trabalhando durante 19 anos. No momento da entrevista, tinha sido demitida depois de voltar da licença-maternidade.

Já o período de “parada” de Elisa durou cerca de seis anos.

Entre as mulheres entrevistadas “ficar parada” significa abrir mão do trabalho extradoméstico em prol do cuidado da família – uma atitude que a sociedade chancela. Mas o termo “parada” também atua, conforme foi discutido por Segnini (2003) e Jardim (2009 a), como eufemismo para o desalento (a desistência de procurar emprego após várias tentativas sem sucesso). Apresentando a “parada” como fruto de sua própria escolha, essas mulheres tentavam resgatar sua agência, dizendo para si mesmas e para os outros que sua situação não resultara de fatores que elas não podiam controlar (como as decisões das empresas ou os ciclos do mercado de trabalho) e livravam-se de possíveis julgamentos moralizantes. Cabe aqui reiterar o que já foi dito sobre os homens entrevistados: eles reafirmam repetidamente sua capacidade de ação, afirmando sempre que **não ficam parados**.

É importante ressaltar que Elisa enfrentou a cobrança do marido quando seu período de desemprego se prolongou. O desemprego é problemático quando se prolonga, especialmente para aqueles e aquelas cujas opções de reinserção são restritas. Esse grupo, formado principalmente por mulheres, experimenta, ao longo de sua trajetória laboral, o impacto das barreiras de gênero. A literatura discutida nesta tese é fértil em desenhar o quadro das condições de inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho: baixos salários, rotinização, trabalho monótono e repetitivo, extremo controle gerencial. Além disso, a discriminação baseada no gênero se manifesta de outra forma: o pouco acesso das mulheres a cursos e oportunidades de ascensão profissional (WAJNMAN; RIOS-NETO, 2000; SOUZA-LOBO, 1991; RIZEK; LEITE, 1998; POSTHUMA; LOMBARDI, 1996). A

desigualdade justificada em nome da diferença era percebida por grande parte daquelas que sofriam a discriminação no seu dia a dia, como se pode ver no trecho abaixo.

“Marília: Tem uma parte que era só mulher. Onde eu trabalhava, mesmo, era só mulher... Montagem, né? (Os homens) eles trabalhavam na fábrica. Eles fabricam algumas peças e a gente monta né? (...) Ah, o tratamento pros homens é melhor que pras mulheres. Ganha mais, tem direito a prêmios mais altos, os homens ganham mais do que as mulheres... (...) Pelo menos lá onde eu trabalhava”¹⁵² .

A falta de qualificação certificada por cursos profissionalizantes (mais valorizada pelas empresas) – uma barreira aparentemente técnica – configura-se como uma barreira de gênero, significando uma desvantagem para as mulheres, tanto dentro da empresa – onde suas oportunidades de ascensão no quadro de carreira tornam-se ainda mais limitadas – quanto no mercado de trabalho, pois restringe suas possibilidades de obtenção de uma nova ocupação em caso de desemprego. As diferenças entre as oportunidades oferecidas para homens e para mulheres mostra-se na fala da entrevistada abaixo:

“Lá na fábrica eles não davam cursos pra gente, era difícil assim eles estarem oferecendo cursos pros funcionários. Tinha mais pra gerente, né, outro nível. Mas produção, assim, era difícil (...) Alguns (homens), que trabalhava com máquinas, maquinário, eles sempre tinham cursos, sim (...) A maioria dos homens que trabalham com as prensas, com as máquinas mais pesadas, né”¹⁵³.

É na situação de desemprego que algumas mulheres, pela própria vivência, demonstravam perceber a discriminação por elas sofrida, como mostra o depoimento de Marina:

*“V: Quem você acha que sofre mais com o desemprego? o homem ou a mulher?
Marina: A mulher, por causa da discriminação. As empresas não contratam mulheres e quando contratam, é com salário menor”¹⁵⁴.*

Apesar dessas barreiras, o trabalho vem adquirindo uma importância crescente para as mulheres. Ainda que nem todas construam um projeto de carreira profissional, o trabalho é uma importante fonte de renda para a família e pode lhes garantir algum grau de autonomia em relação aos cônjuges (HOLZMANN da SILVA, 1995), ou assegurar seu

¹⁵² Marília, montadora, 41 anos, casada. Entrevista concedida em 22/11/11.

¹⁵³ Marina, 22/11/11.

¹⁵⁴ Marina, 24/11/11.

sustento em caso de separação ou viuvez. A entrevistada abaixo não pretendia parar de trabalhar e mostrava-se disposta a abrir mão do seguro desemprego e a aceitar qualquer posto de trabalho que lhe oferecessem:

*“V: O que você acha das mulheres que ficam só em casa?
Cristiana: Não acho certo! Tem que se dedicar a algo que deixa a gente segura!”*

V: Está procurando emprego?

Cristiana: Não. É mais fácil ir lá no PAT¹⁵⁵, eles sempre têm vagas. Eu nem pretendo pegar o seguro desemprego!”¹⁵⁶

O ideal normativo construído para as famílias trabalhadoras brasileiras no início do século XX desenhou as formas ideais de masculinidade (o trabalhador provedor) e de feminilidade (a dona de casa). A inserção paulatina de um grande contingente de mulheres no mercado de trabalho ao longo da segunda metade do século XX e na primeira década do século XXI, a consolidação da presença feminina e várias transformações culturais vêm forçando o deslocamento dos referenciais de masculinidade e de feminilidade. Assim, a forma hegemônica de masculinidade vem se movendo – isto é, o ideal representado pelo trabalhador provedor tem perdido espaço (e pode vir a ser substituído) como referencial da vivência da masculinidade por um ideal de masculinidade mais flexível. Do mesmo modo, o modelo ideal da feminilidade (a feminilidade ressaltada, representada pela dona de casa) tem deixado, ao longo da segunda metade do século XX e do início do século XXI, de ser o referencial das experiências do gênero feminino no quadro da construção de uma nova hegemonia no campo das relações de gênero. A forma de feminilidade representada pela imagem da mulher trabalhadora paulatinamente tende a substituir o modelo antigo como centro gravitacional da feminilidade.

¹⁵⁵Os Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT's) são órgãos públicos onde os/as trabalhadores/as encaminham a documentação para o recebimento do seguro desemprego. Em São Paulo eles se localizam dentro de outro órgão público, o POUPATEMPO (órgão responsável pela emissão de documentos como, por exemplo, a carteira de identidade e a carteira de habilitação). Os PAT's também funcionam como agências públicas de intermediação de mão de obra. Na época do trabalho de campo (2011), quando os/as trabalhadores/as chegavam ao PAT para requerer o seguro, eram-lhes oferecidas oportunidades de participar de processos seletivos para vagas nas empresas.

¹⁵⁶ Cristiana, 24/11/2011.

Entretanto é preciso caracterizar essa mulher trabalhadora. O trabalho é algo que ela deseja. A mulher que investe na posição de sujeito de mulher trabalhadora, ao contrário da dona de casa, também se sente responsável pelo sustento financeiro de sua família. Por isso, para ela o trabalho extradoméstico tem grande importância. Por outro lado, suas percepções do mundo e de si são largamente influenciadas pela divisão sexual do trabalho e pela normatividade heterossexual que definem que o cuidado das crianças e da família é uma atribuição feminina. Se a obrigação de trabalhar é o fator que unifica as formas de masculinidade, a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo é a referência que ainda dirige as percepções dos homens e das mulheres da classe trabalhadora e da categoria metalúrgica sobre o que é ser mulher.

As falas de Elisa exprimem essa duplicidade. Se por um lado ela rejeita o rótulo de mulher que não quer trabalhar, por outro, concebe seu período de desemprego (a “parada”) como uma chance de dispor de tempo para os filhos, ainda que seu desemprego tenha sido penoso para a família. Para ela, o trabalho é importante – para a mulher e para a renda familiar – mas o cuidado dos filhos pela mãe seria o melhor para as crianças:

“Nada como a mãe cuidar, né? Criar, com tempo! Mas no mundo que a gente vive não dá, a maioria tem que sair para trabalhar...”¹⁵⁷

Para Elisa, não é condenável – e seria até desejável – que uma mulher parasse de trabalhar fora para cuidar dos filhos. Mas seria inaceitável que um homem fizesse o mesmo e fosse sustentado pela esposa. Para Elisa é imperativo para o homem trabalhar, visão que se expressa no trecho abaixo:

“Se nem as mulheres tão fazendo isso, os homens vão Fazer? Mas, de repente, se ele tá desempregado, tá ajudando em casa ainda é alguma coisa... mas não uma coisa contínua, dele estar sempre em casa. Eu acho que não, pra mim, não”.¹⁵⁸

Trata-se de um ponto de vista compartilhado por outras mulheres da categoria como Marina, a quem perguntei o que ela acharia se um dos filhos estivesse nessa situação,

¹⁵⁷Elisa, 23/08/2011

¹⁵⁸Elisa, 23/08/2011

e em sua resposta, ela demonstrou não desejar que os filhos adotassem essa opção para suas vidas:

*“Eu ia incentivar ele a trabalhar. Por que a partir do momento que você tem já idade, que você tem, assim, um curso profissionalizante... Pra se realizar profissionalmente, né? Pra ter, assim, uma noção de trabalho, de salário. Ter a sua independência profissional. (...) Eu estaria, assim, conversando, pra que ele se realizasse profissionalmente, e **não ficar em casa, né, sem fazer nada...** Ou só estudar... Tenho um dos dois filhos que só estuda, mas eu já falei pra ele que quando ele tiver 18 anos e que passar pela fase militar, essas coisas, ele vai procurar um trabalho!”¹⁵⁹*

Além de conceber o cuidado da família como atributo feminino— algo contraditório com a situação que ela vivencia em sua casa, onde divide as tarefas domésticas com os homens, Elisa também demonstrou conceber o salário da mulher como complementar ao do homem:

“Olha, eu acho, na verdade, que o homem tem que ganhar mais que a mulher. Porque nem sempre... não desperdiçando o que eu disse lá em cima, que os dois têm que ter as mesmas responsabilidades. Só que às vezes a mulher não trabalha... nem todas as mulheres trabalham. Então acontece que, quando o homem ganha pouco, às vezes não dá pra sustentar a mulher e o filho. (...) o salário de lá (onde trabalhava) para as mulheres era legal. Agora, eu acho que, para homem, não dá”¹⁶⁰

Elisa oscila entre o investimento na posição de sujeito da mulher trabalhadora e o apego à ideia de que cabe à mulher o trabalho reprodutivo – característica do ideal da feminilidade ressaltada. Trata-se do efeito do contraste entre o modelo aprendido na casa dos pais e dos avós e a experiência de uma realidade em que o trabalho feminino consolidou sua presença na sociedade e tornou-se um elemento importante no orçamento das famílias trabalhadoras.

g) Lígia: a sobrecarga de uma chefe de família.

Lígia tinha 31 anos, era montadora, e concluíra o ensino médio. Solteira, mãe de dois filhos era a chefe de sua família. Apenas a filha recebia pensão do pai. Veio de uma família monoparental, chefiada pela mãe viúva, enfermeira, no interior do Ceará. Seu pai faleceu quando ela tinha 6 anos e a mãe, quando tinha 17. Aos 17 anos, após a morte da

¹⁵⁹Marina, 24/11/11, grifos nossos.

¹⁶⁰Elisa, 23/08/2011.

mãe, veio para a casa da irmã em Campinas e ficou na cidade, onde teve os dois filhos sem se casar. Lígia já passara por vários tipos de ocupação e seus dois últimos empregos foram no setor metalúrgico:

*“Já fiz de tudo um pouco. (...) o que aparecer a gente faz, né? Eu fui inspetora de qualidade. No último (emprego) era preformadora de componentes. (...) Comecei com 18 anos. Com registro. Trabalhei como cobradora de ônibus. **Já fui tosadora de cachorro; já fui manicure; já fui garçõete** (...).”¹⁶¹.*

Fez alguns cursos profissionalizantes na penúltima metalúrgica em que trabalhou, onde ocupara o cargo de inspetora de qualidade (em sua opinião, o melhor emprego que tivera, porque gostava do que fazia). Favorável à divisão de tarefas, criava o filho homem para colaborar no trabalho doméstico.

Para Lígia, o trabalho era muito importante, não apenas por lhe permitir sustentar sua família, mas por ser um fator de independência:

Eu acho uma boa porque ela (a mulher) tem que ser independente. Mas eu acho que a mulher não deveria estar sozinha, assim, pra manter tudo e ter dupla jornada, que nem eu, né? Porque é muita responsabilidade! A gente acaba deixando de viver o pessoal¹⁶²

Ela não era contra as mulheres que se dedicavam só ao lar, mas considerava inaceitável que um homem fosse sustentado pela esposa (mesmo que fizesse todas as tarefas domésticas), situação que, para ela, configuraria vadiagem :

“V: (o que você acha do) homem que cuida da casa enquanto a mulher trabalha fora?”

Lígia: Nossa! Eu acho uma pouca vergonha pro homem!

V: Por quê?

Lígia: Porque sim. Eu acho que os dois têm que trabalhar, né? A não ser que aconteça uma situação assim, que a mulher tá trabalhando e o cara tá desempregado... Aí, sim! Agora, os vagabundos...

V: Mesmo que o cara faça as tarefas de casa?

Lígia: Mesmo assim. Eu não quero!”¹⁶³

¹⁶¹Lígia, 25/08/2011, grifos nossos.

¹⁶²Lígia, 25/08/2011.

¹⁶³ Lígia, 25/08/2011.

Na fala de Lígia , novamente encontramos a associação entre o homem que fica no lar com o vadio. Essa associação permaneceu mesmo quando aventei a hipótese desse homem realizar as tarefas domésticas. Na escala de valores do social o trabalho reprodutivo é um atributo do feminino, sendo, por isso, desvalorizado em detrimento do trabalho extradoméstico, atributo do masculino (HIRATA, 2003; ABRAMO, 2007). Assim, nas falas dos entrevistados, o trabalho reprodutivo, se realizado pelo homem que não trabalha fora, é equiparado à vadiagem, é vergonhoso e descaracteriza a pessoa que pertence ao gênero masculino.

Enquanto o trabalho extradoméstico era uma fonte de independência na percepção de Lígia, o fato dela assumir sozinha a chefia da família implicava numa pesada carga de responsabilidades. Assim, manter-se inserida no mercado de trabalho era para ela um imperativo. No entanto, as oportunidades para uma mulher no ramo metalúrgico eram limitadas e as qualificações adquiridas nas empresas são pouco valorizadas no mercado de trabalho - mesmo tratando-se de uma mulher que já trabalhara como inspetora de qualidade e fizera cursos pela empresa. Assim, ao apresentar os fatores que a ajudariam a obter um novo emprego, Lígia se refere menos a qualificações técnicas do que às suas características pessoais:

“V: o que te ajudou a conseguir trabalho (nas outras vezes em que ficou desempregada)?

Lígia: Disponibilidade de horário e força de vontade!

V: E agora, o que você acha que vai te ajudar pra conseguir emprego?

*Lígia: Meu bom desempenho e uma boa preparação profissional”.*¹⁶⁴

As qualificações adquiridas pelas mulheres metalúrgicas, seja através de cursos da empresa, seja através do aprendizado na prática de trabalho, dificilmente podem ser utilizadas para a realização de “bicos” relacionados à área metalúrgica (como acontece com alguns homens). Por isso, sobreviver nesses períodos de desemprego significava para Lígia adentrar em outros campos, isto é, buscar vários tipos de “bico”, quase sempre relacionados a ocupações pouco qualificadas e mal remuneradas, ditas “femininas”.

¹⁶⁴Lígia, 25/08/2011.

V: Como você fez pra sobreviver (nas outras vezes em que esteve desempregada)?

Lígia: Bicos. Tudo, fia. Desde faxina, até unha!”

No setor metalúrgico, mesmo com a qualificação que possuía (cursos de inspeção de qualidade e experiência em inspeção e montagem) nem sempre surgiram oportunidades de trabalho. Por isso Lígia, naquele momento, fazia um curso de montagem de computadores. Acredito que, para poder, em períodos de desemprego, conseguir uma renda maior do que nos tipos de “bico” que realizava normalmente. Os períodos de desemprego eram difíceis para Lígia, pois ela contava apenas consigo para manter a família:

“V: Nas últimas vezes que você ficou desempregada, foi difícil ou fácil arrumar outro emprego?

Lígia: Eu não tive tanta dificuldade quanto na última vez, pra entrar na firma K (último emprego). Fiquei 1 ano e 3 meses sem emprego. (...)

V: Como foi essa época?

Lígia: Ah, bastante triste! Minha família, meus filhos... (...) Mais a minha filha (porque o meu filho não entende nada; pra ele tuda tá bom: se eu tô em casa tá bom, se eu vou trabalhar, tá bom...) (...) Eu fiquei meio que depressiva, as contas vão acumulando... Você não consegue suprir as necessidades...”¹⁶⁵.

Na situação de desemprego, a brutal queda da renda e o fato de não conseguir uma ocupação estável que assegurasse o sustento dos filhos constituíam uma carga significativa de pressão psicológica e sofrimento emocional:

“V: Quem sofre mais com o desemprego: o homem ou a mulher?

L: Quem sofre? Depende. Depende. Se for pai de família, que mantém uma casa, pra ele é difícil. E se for mulher sozinha, que nem eu, é muito pior! Porque as pessoas têm preconceito com quem é sozinha. Agora, sozinha e desempregada, é pior ainda!¹⁶⁶

Outras chefes de família compartilham esse ponto de vista. É o caso de Marília, cujo marido não trabalhava regularmente (pois ele fazia “bicos” como pedreiro) e que era responsável pelo sustento de si própria, do filho bebê e do marido. Quando lhe fiz a pergunta acima, sua resposta foi a seguinte:

¹⁶⁵ Lígia, 25/08/11.

¹⁶⁶ Lígia, 25/08/2011.

“Hoje em dia acho que é igual, viu? (o sofrimento pelo desemprego). Por que, hoje em dia... Igual eu mesma – a gente acostuma com o salário, né? Então acha difícil. O homem tem responsabilidade dentro de casa, acha difícil. A mulher também, acha difícil. Então eu acho que é igual”¹⁶⁷.

Marina, operadora de produção, divorciada, cuja percepção sobre o desemprego foi citada no início deste capítulo (item 2 c) chefiava sua família, formada pelos dois filhos homens. Já com tempo de serviço suficiente, se aposentara, baseando-se na promessa (não cumprida) do antigo chefe de que permaneceria no emprego por mais dois anos. Com a demissão, pretendia procurar emprego e continuar trabalhando, pois o valor do benefício da aposentadoria seria insuficiente para cobrir as despesas da residência.

Para Lígia e para as outras mulheres que assumiram para si a tarefa de manter suas residências, o trabalho é essencial e o desemprego – sobretudo quando se prolonga - inicia um período de sacrifícios para suas famílias e de sofrimento psicológico para elas. As barreiras de gênero e as práticas discriminatórias vivenciadas em suas trajetórias trazem a consciência de que suas opções de reinserção no mercado de trabalho – sobretudo no setor metalúrgico - não são muito amplas, o que agrava o sentimento de angústia.

Entretanto, a relação das trabalhadoras chefes de família com o trabalho tem outro aspecto, mostrado de maneira emblemática pelo relato de Lígia. Através do trabalho, Lígia construiu para si uma imagem de mulher independente que resolve sozinha seus problemas, como pode ser lido no trecho abaixo:

V: Você enfrentou algum tipo de cobrança... De amigo, vizinho, parente...

Lígia: Não, porque eu sou totalmente independente. Então, eu não admito!¹⁶⁸

Para Linhart (2008) o trabalho constitui um meio para a validação de si, ou seja, o trabalho permite aos sujeitos construir uma percepção sobre quem são e também é através do trabalho que eles afirmam essa imagem que constroem de si mesmos. O estudo de Carteron (2008) sobre operárias da indústria de laticínios na França observou que as trabalhadoras que se voluntariavam para os turnos da noite construíam e afirmavam para si

¹⁶⁷ Marília, 22/11/11.

¹⁶⁸ Lígia, 25/08/2011.

e para as outras pessoas uma auto-imagem de mulheres corajosas, fortes e heróicas por trabalharem num horário em que apenas os homens costumavam trabalhar.

Com Lígia, acontecia algo análogo. Ao investir na posição de sujeito de trabalhadora chefe de família, ela construíra uma auto imagem de independência e de autossuficiência. Ela se considerava uma mulher ativa e corajosa por conseguir, através do seu trabalho, cuidar da família sem ajuda de ninguém. Por isso, a ausência de trabalho, mais do que limitar sua inserção na sociedade – como trabalhadora e consumidora – abala as bases dessa construção. Se o trabalho lhe permite agir sobre sua realidade (sustentar os filhos sozinha e investir no próprio estudo pagando um curso profissionalizante, por exemplo), o desemprego retira de Lígia o principal elemento que estrutura sua capacidade de agência.

h) Wagner: Minha vida é andar por esse país.

Com, 24 anos, solteiro e sem filhos, Wagner morava sozinho e transitava de cidade em cidade. Em Campinas, trabalhava numa empresa metalúrgica que o contratara e registrara como montador, mas na qual desempenhava a função de entregador. Nascido no interior da Paraíba, concluíra o ensino médio e saíra de sua cidade disposto a conhecer outros lugares. Transitara entre vários tipos de emprego nas cidades por onde passara.

Wagner fora criado por seus pais e tinha quatro irmãos e duas irmãs. Sua mãe era dona de casa e seu pai era o chefe da casa (não exatamente por ser o provedor, mas pela posição ocupada pelo pai nas famílias do interior do nordeste). Em suas palavras:

*“Lá (de onde vim), o pessoal de lá... O pai é que domina a família assim nesse aspecto. Que tem a palavra final”.*¹⁶⁹

Seja por ter saído desse ambiente de posições muito marcadas, seja pela situação de interlocução com a pesquisadora¹⁷⁰, quando lhe perguntei sobre a divisão de despesas, ele declarou:

¹⁶⁹ Wagner, montador/entregador, 24 anos, solteiro. Entrevista concedida em 02/09/2011.

¹⁷⁰ Durante a entrevista, Wagner ficou curioso e eu lhe expliquei do que tratava a pesquisa, ou seja, que queria saber as **opiniões** (ressaltei essa palavra) dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre o desemprego e sobre as

“Com a modernidade de hoje... Eu acho que os dois devem participar igualmente. Se a mulher trabalha e o homem também, os dois têm que colaborar.”¹⁷¹

Perguntei-lhe se fazia tarefas domésticas em sua casa e o diálogo que se seguiu foi o seguinte:

“Wagner: Geralmente eu não almoçava em casa, não jantava em casa, nem tomava café da manhã. Era só pra mim descansar. Final de semana ficava pra dar uma ajeitadinha, e já era.

V: E num casal, quem você acha que deve fazer as tarefas domésticas?

Wagner: No caso, se os dois trabalham, eles têm que dividir também igualmente”¹⁷²

Wagner se declarou favorável ao trabalho feminino – exceto nos períodos de gravidez ou quando a mulher não pode contar com uma creche – e justificou a necessidade do trabalho da mulher devido ao fato dos salários masculinos atualmente serem insuficientes para o sustento de uma família:

Wagner: Eu acho que... É o melhor, né? Porque viver só com o salário do homem hoje, eu acho que a maioria de quem trabalha, não dá pra manter assim. Quando os dois trabalham fica mais fácil”.¹⁷³

Sobre a possibilidade de o homem ser sustentado pela mulher e cuidar da casa e dos filhos, declarou, entre risos:

“Aí é meio crítico, né? Porque, sei lá... Acho que alguém zoaria ele...”¹⁷⁴

Wagner, assim como outros entrevistados (Jonathan ou Thiago, por exemplo) foi educado pela família num modelo de relações de gênero, mas teve contato, ao longo de sua trajetória com a ampla presença do trabalho feminino na sociedade. Isso contribuiu para flexibilizar suas percepções sobre o que é ou não adequado para o homem e para a mulher. Nos centros urbanos, as mulheres trabalham e sua renda é importante para o sustento de suas famílias, fato que abre espaço para o questionamento da responsabilidade

relações entre homens e mulheres.

¹⁷¹ Wagner, 02/09/2011, grifos nossos.

¹⁷² Wagner, 02/09/2011.

¹⁷³ Wagner, 02/09/2011.

¹⁷⁴ Wagner, 02/09/2011.

exclusivamente feminina pelo trabalho reprodutivo. Wagner vinha assimilando essas características da sociedade em que se inseria (o que se mostra na frase “com a modernidade de hoje”). Entretanto, para ele, o trabalho reprodutivo não é algo a que um homem devesse se dedicar exclusivamente. Neste sentido, a visão de Wagner coincide com a da maioria das pessoas entrevistadas (homens e mulheres).

A trajetória laboral de Wagner mostra o trânsito entre empregos de diferentes tipos e períodos de desemprego que coincidiram com os momentos de mudança de cidade:

“Eu tô aqui (Em Campinas) há dois anos. Na verdade, tá com sete anos que eu saí de lá (da Paraíba). Nesses sete anos eu já passei por várias cidades (...) por que eu gosto de conhecer... Assim, através do trabalho, eu consigo me adaptar em qualquer cidade e continuar trabalhando. Eu morei em Minas, morei em Goiânia, morei em Catanduva (interior de SP), Palmares e aí vim pra Campinas. Agora meu destino é Brasília.”¹⁷⁵

Wagner via o trabalho basicamente como um meio para se manter enquanto transitava pelo país, além de um meio de ter acesso a bens de consumo de que necessitava e que desejava. – o que, aliás, foi um dos motivos de sua partida da Paraíba (ao lado da falta de oportunidades de emprego):

“Minha mãe queria que eu estudasse e eu estudei, concluí o ensino fundamental. Só que as dificuldades... Eu, como não podia ter tudo o que eu queria, quando fiquei maior, eu resolvi viajar e trabalhar. (...) Comecei a trabalhar com 17 anos. (...) No início, não tinha registro. No meu primeiro trabalho fui garçom... Fui garçom, fui gerente de madeireira, fui frentista, fui fiscal agrônomo e o último, montador, que nunca cheguei a ser, mesmo. (...) nunca permaneci mais de um ano em cada trabalho.”¹⁷⁶

O desemprego, em sua fala, não tem uma conotação necessariamente negativa, pois Wagner declarou nunca ter tido dificuldade em arranjar emprego após sair de sua cidade natal. Nos períodos de desemprego, usufruía do seguro, mudava de cidade e, apenas no final desse período, começava a procurar uma nova ocupação.

É preciso destacar o importante papel do seguro desemprego no processo de reinserção dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho. Embora o seguro desemprego não seja facultado aos/às trabalhadores/as informais, para os/as trabalhadores/as inseridos

¹⁷⁵ Wagner, 02/09/2011.

¹⁷⁶ Wagner, 02/09/2011.

no mercado de trabalho formal ele constitui uma segurança, um apoio que lhes permite sobreviver no trânsito entre empregos e procurar com maior tranquilidade um novo posto de trabalho. Alguns/umas trabalhadores/as reconhecem o acesso a este direito como fundamental para se obter uma boa colocação no mercado de trabalho, como mostra a fala de James, transcrita abaixo:

“James: (É importante) você ter um auxílio-desemprego; você tem uma certa segurança, entre aspas, pra ter um tempo adequado pra procurar emprego, pra se enquadrar novamente no mercado de trabalho.”¹⁷⁷

O seguro desemprego era o fator que permitia a Wagner deslocar-se pelo Brasil. Mas o fato de receber esse benefício também lhe dava as possibilidades de não aceitar más condições de trabalho e de sair de uma empresa cuja política o descontentava, partindo em busca de um posto de trabalho melhor. Isso ocorreu na empresa metalúrgica em que trabalhava até o momento da homologação. Wagner relatou que fora registrado em uma função (montador), mas exercia a função de entregador – transportando peças, mercadorias, etc. – na fábrica, o que fazia com que se sentisse injustiçado:

“É um grande erro que cometeram fazendo isso comigo. (...) Em nenhum momento eu assumi esse cargo (montador)”¹⁷⁸

Esse trabalho o absorvia a ponto de não lhe sobrar tempo – ou disposição - para o estudo ou para o lazer. Wagner relatou que ia para casa apenas para dormir. O trabalho na fábrica também lhe restringia o círculo de amigos: quando lhe perguntei se ele conhecia pessoas desempregadas no seu bairro, ele respondeu que não conhecia quase ninguém além das pessoas com quem convivia no trabalho. Além disso, o horário de trabalho na fábrica era bastante cansativo. O stress no trabalho motivou, segundo ele, sua saída:

(...) O motivo que eu saí realmente foi por causa de que o horário era muito... Sei lá... Cansativo, não dava pra continuar... Estressava bastante. Aí eu resolvi pedir pra eles me mandarem embora. (Vou) Descansar um pouco...¹⁷⁹

Como discutido no primeiro capítulo, o seguro desemprego é duramente criticado, acusado de ser uma política social altamente sujeita a fraudes por parte dos/as

¹⁷⁷ James, 17/11/11.

¹⁷⁸ Wagner, 02/09/2011.

¹⁷⁹ Wagner, 02/09/2011.

trabalhadores/as. Seus críticos mais radicais chegam a argumentar que o recebimento do seguro fomentaria a acomodação dos/as trabalhadores/as, retardando o início da busca de trabalho e a reinserção deles/as no mercado de trabalho. Para esses críticos, o FGTS seria suficiente para suprir as necessidades do/a trabalhador/a durante o período de desemprego (BALTAR; KREIN, 2013). Tais críticas têm influenciado as decisões do Ministério do Trabalho, que implantou mudanças nas regras para o acesso ao seguro. As novas regras implantadas entre 2011 e 2013 impõem como condição para o recebimento do benefício a comprovação de matrícula em um curso de qualificação profissional (para trabalhadores/as que requerem o benefício duas vezes num período de dez anos). O argumento que aponta para a acomodação do/a trabalhador/a aparece também, por exemplo, em discussões sobre outras políticas sociais (por exemplo, o Bolsa-família). Essa argumentação se baseia na ideia liberal de que o mercado deve ser o ente regulador por excelência das relações de trabalho, (absorvendo – ou não – o contingente sem trabalho)(Hasenkamp, 2003). Essa linha de argumentação traz nas entrelinhas outra ideia: a de que o/a trabalhador/a deve ser impelido/a a aceitar o trabalho que lhe oferecerem, não devendo ter qualquer poder de escolha sobre o posto de trabalho em que se inserirá. Assim, se o estigma da vadiagem não cumpre o papel de impelir a força de trabalho a se sujeitar a qualquer tipo de trabalho ou emprego, cabe ao Estado restringir o acesso às políticas sociais para que isso se efetue.

Wagner utilizava o seguro desemprego como algo que lhe facultava a saída de um ambiente de trabalho que o esgotava e o isolava do convívio social além dos muros da fábrica. O período de desemprego que se seguiria, assim como os anteriores, representava para ele a oportunidade de quebrar a rotina massacrante do trabalho, de poder descansar e fazer coisas que não poderiam ser feitas enquanto trabalhava, como visitar sua família na Paraíba:

“Antes de ir em Brasília eu tenho que ir lá visitar minha mãe, depois de 4 anos sem vê-la...”¹⁸⁰

Ao agir dessa maneira, Wagner procurava resgatar para si o poder de decidir como dispor de seu tempo no quadro das opções que para ele se apresentavam. Com suas

¹⁸⁰ Wagner, 02/09/2011.

atitudes não intencionalmente insubordinadas, ele se apropriava de um mecanismo de regulação do mercado de trabalho e retomava para si a capacidade de agir sobre sua realidade.

A retomada da capacidade de dispor do próprio destino a partir da demissão pode se manifestar também de outra maneira. O trabalhador ou a trabalhadora pode aproveitar o momento da demissão para redefinir o rumo de sua vida ou para colocar em prática algo que planejara anteriormente. O desemprego pode significar para uma pessoa a possibilidade de se reinventar, isto é, de alterar uma trajetória de vida que seguia uma direção linear, estruturada em torno da pretensa estabilidade do emprego formal (LINHART; RIST; DURAND, 2002; GUIMARÃES, 2009 a). Para poder resgatar sua capacidade de agência é necessário que o/a sujeito trabalhador ou trabalhadora esteja disposto/a a romper os laços com seu passado e assumir os riscos de uma empreitada cujo futuro é incerto.

Esse era o caso de Jorge, um prensista de 43 anos. Ele transitara por várias ocupações formais e informais e, em dois períodos diferentes, trabalhou numa grande multinacional norte-americana fabricante de autopeças da região de Campinas. Com o dinheiro que poupava ao longo dos anos nos seus trabalhos, conseguira construir, em conjunto com a ex-esposa, três casas (aquela em que vivia, a casa onde viviam ela e os filhos e uma terceira - que alugava, obtendo uma renda extra). Além disso, conseguira economizar uma quantidade de dinheiro que lhe permitiria iniciar um negócio próprio. A demissão do último emprego era por ele percebida como a oportunidade para iniciar essa nova etapa de sua vida e para traçar novos projetos para o futuro:

“V: Está procurando emprego?”

*Jorge: Não, eu vou ser comerciante, agora. Eu montei um comércio... né? Agora eu já desliguei; eu, de empregado **passei a ser patrão.***

V:Tá estudando?

Jorge: Vou fazer um curso de eletricista residencial.

V: É esse o negócio que você tá montando?

Jorge: Não. Montei uma lanchonete, mesmo. Mas como eu quero aprender a mexer com eletricidade, vou fazer esse curso. Porque, no futuro, quando eu estiver aposentado, eu vou fazer bico de eletricista, ou de encanador, ou de

pedreiro; que as profissões que mais vai ter daqui há dez anos é essas daí. Porque aposentado não pode parar! Que nem um amigo meu fala: ‘Velho parou, enferruja!’. Ah, e dançar muito forró! Tem esse detalhe!”¹⁸¹

As políticas públicas de regulação do mercado de trabalho e os discursos normativos que buscam dirigir as condutas dos indivíduos constroem modelos de comportamento para trabalhadoras e trabalhadores e produzem estigmas para designar as pessoas que não se enquadram nesses ideais. A abrangência (até recentemente bastante restrita) das políticas sociais que amparam os/as desempregados/as, a alta rotatividade da mão de obra e o estigma da vadiagem que atinge os indivíduos sem trabalho (sobretudo os homens) eram fatores que impeliam os/as desempregados/as a aceitar qualquer tipo de trabalho - no mercado de trabalho formal ou no regime informal. Ainda hoje, apesar da ampliação do contingente de trabalhadores/as que podem ter acesso ao seguro desemprego, o período de cobertura é limitado a, no máximo, seis meses. O seguro desemprego, a rotatividade e o rótulo pejorativo constituem, portanto, um conjunto de mecanismos de controle que atua sobre as classes trabalhadoras. Nesse quadro, no período de desemprego o/a trabalhador/a estaria alijado/a de sua capacidade de ação, devendo se sujeitar ao que dele/a se espera.

Todavia, vale lembrar o que vem sendo discutido ao longo desta tese: trabalhadores e trabalhadoras não se ajustam ou obedecem totalmente às prescrições que recebem. No decorrer de suas experiências cotidianas os/as trabalhadores/as se manifestam como sujeitos, isto é, posicionam-se como agentes nas relações sociais. Podem, inclusive, se apropriar dos dispositivos que visam controlar suas condutas e fazer escolhas que diferem do “dever ser” projetado para eles e para elas. Os dois trabalhadores citados acima diferem do conjunto de entrevistados/as em um ponto importante: ao longo de suas trajetórias eles interpretaram suas realidades e elaboraram estratégias para lidar com elas que diferiam das do conjunto dos entrevistados/as. Wagner, solteiro e sem responsabilidades familiares, usava o desemprego e o seguro desemprego a seu favor. Já

¹⁸¹ Jorge, 25/08/2011.

Jorge aceitara todo tipo de trabalho e economizara dinheiro ao longo do tempo e aproveitara o momento da demissão para, aos 43 anos, traçar novos rumos para sua vida.

CONCLUSÃO.

A demissão é um momento privilegiado para se apreender os processos de subjetivação vivenciados pelos indivíduos. Ela marca o início de um período de desemprego e, por isso, constitui um “momento de virada” (*turning point*), isto é, uma ocasião em que as pessoas reavaliam toda a sua trajetória anterior de trabalho e de vida, relembram os períodos de desemprego por que já passaram, ponderam sobre as chances para o futuro e traçam as estratégias possíveis de reinserção no mercado de trabalho com base nas experiências progressas. Nesse processo de reflexão, emergem suas percepções sobre o mundo que as rodeia – ideias sobre a família, sobre o trabalho, sobre o desemprego, sobre si mesmas, sobre princípios éticos e sobre as relações entre mulheres e homens.

Parte nodal de nossa tarefa de analisar o desemprego na categoria metalúrgica da região de Campinas consistiu em tentar apreender essas percepções dos/as trabalhadores/as demitidos/as. Por isso nos debruçamos sobre seus relatos de vida, pois, no processo de narrar suas trajetórias, eles e elas se permitiam exprimir a forma como a subjetividade de cada um/a construía suas visões sobre o trabalho assalariado e sobre sua ausência – o desemprego.

A subjetividade resulta das trocas entre o mundo externo e a psique individual. Ela permite que os indivíduos não se comportem todos da mesma forma, mesmo vivendo sob a mesma cultura e expostos aos mesmos modelos normativos. Cada pessoa tem uma história diferente, e passou por experiências distintas ao longo de sua vida. Isso influencia sua forma de lidar com normas, modelos de comportamento e formas de ver o mundo que as sociedades estabelecem. Nesse processo de interação com as normas e a cultura das sociedades, os indivíduos reelaboram internamente os elementos recebidos e se posicionam em relação a eles, tornando-se *sujeitos* ao fazê-lo. Esta tomada de posição pode resultar no acatamento das normas ou na resistência a elas. Ela é construída pelos sujeitos por meio das relações estabelecidas com os demais membros das coletividades em que estão inseridos, e dá origem a sentimentos de pertencimento coletivo e a concepções de

mundo que norteiam as avaliações dos sujeitos sobre todos os aspectos que dizem respeito às suas vidas.

Em nossa pesquisa, a subjetividade dos/as trabalhadores/as se manifestou quando os/as entrevistados/as opinaram em relação ao trabalho e à instabilidade que marca as relações de trabalho no país. Ela também se fez presente quando eles se revelaram sujeitos-alvos do governo dos homens - ao introjetarem o ideário da nova organização do trabalho, ao assumirem posições fortemente marcadas pela normatividade de gênero vigente, ou ao assumirem a posição de trabalhadores/as que não fugiam do trabalho. E também se mostrou quando os/as entrevistados/as se colocaram como agentes da própria história e da sociedade - se reapropriando das políticas de gestão do trabalho (ao se valerem, por exemplo, da qualificação recebida na fábrica para sobreviver no mercado de trabalho informal); elaborando um discurso de auto valorização, e definindo estratégias para enfrentar o período do desemprego.

É importante reafirmar nossa compreensão do desemprego como um fenômeno com duas dimensões: ele é ao mesmo tempo socialmente construído e subjetivamente vivenciado. Em primeiro lugar, o desemprego é socialmente construído porque não é um fenômeno uniforme, que se manifesta da mesma forma em todas as sociedades de economia capitalista. A definição dos desempregados/as de uma sociedade é fruto do seu percurso histórico e é construída sob influência dos confrontos entre seus atores coletivos (Estado, empresariado, movimentos de trabalhadores/as, famílias, redes de ajuda mútua), das suas instituições de regulação do mercado de trabalho e de suas políticas de amparo às pessoas que perdem o emprego. Em segundo lugar, o desemprego é um processo subjetivamente vivido porque cada trabalhador ou trabalhadora constrói suas próprias significações subjetivas do desemprego, podendo ou não definir-se e considerar-se como desempregado/a de acordo com a configuração das relações de trabalho na sociedade em que vive. Não há, portanto, uma única forma de perceber e reagir ao fato de ser alijado dos meios para seu sustento material e para sua inserção social.

Os relatos dos/as trabalhadores/as entrevistados/as nos mostraram que, ao narrar suas trajetórias, eles e elas reconstruíam seus passos e montavam suas histórias de

modo a mostrarem-se como pessoas que controlam suas entradas e saídas do mercado de trabalho. Os/as entrevistados/as narravam seus percursos percebendo a si mesmos/as como agentes. O desemprego, no entanto, consistia numa situação que fugia ao seu controle, tirando-lhes o papel de protagonistas de suas trajetórias e revelando os limites de sua capacidade de agência. O desemprego era apresentado como um drama, como uma fase crítica em que as percepções dos/as entrevistados/as sobre o próprio trabalho e sobre suas próprias capacidades eram postas em xeque. Ele instaurava um conflito nas percepções dos/as trabalhadores/as, representando uma desorganização das suas trajetórias laborais e de vida e demandando uma série de estratégias (fazer “bicos”, prospectar vagas no mercado de trabalho, mobilizar contatos, etc.) para que pudessem encontrar um novo trabalho, se recompor e restaurarem a dignidade.

Esses relatos também permitiram a apreensão das concepções desses/as metalúrgicos/as sobre as relações de gênero, ou seja, suas crenças e convicções sobre os comportamentos e sobre tipos de trabalho adequados para mulheres e para homens. As relações de gênero também têm uma dupla dimensão - ou seja, são, por um lado, forjadas pelas instituições, pelas políticas públicas e pelos embates entre os sujeitos políticos, mas também são, por outro lado, vivenciadas por mulheres e homens, que recebem uma série de regras da sociedade e respondem a elas, submetendo-se, aceitando-as ativamente ou resistindo a elas (aberta ou secretamente). As instituições (Estado, empresas, etc.) das diferentes sociedades sofrem influência de modelos normativos de masculinidade e feminilidade e suas políticas os reiteram (por exemplo, a insuficiência das políticas públicas de apoio ao cuidado infantil reforça os discursos normativos que afirmam que cabe às mulheres assumir a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e reitera a idéia da mulher como força de trabalho secundária, dificultando sua participação no mercado de trabalho). Nesse ponto se insere a segunda dimensão das relações de gênero: homens e mulheres assumem posições a partir dessa normatividade, reelaborando-a de acordo com as experiências que vivenciam e essa reelaboração dá origem a diversas maneiras de viver no feminino e no masculino.

As experiências subjetivas do trabalho e do desemprego sofrem influência das relações de gênero. As representações sociais sobre a feminilidade e a masculinidade e os modelos de comportamento femininos e masculinos aprendidos pelos sujeitos ao longo do processo de socialização influenciam a forma de vivenciar a condição de trabalhador/a e de desempregado/a. Percebemos tal influência entre as pessoas entrevistadas, influência que se mescla com outras, como a posição da pessoa no grupo familiar, a idade e a trajetória profissional de cada um e cada uma.

A partir dos elementos trazidos pelas falas dos/as trabalhadores/as, foi possível perceber entre os/as trabalhadores/as a sedimentação de percepções sobre o desemprego e sobre o trabalho claramente influenciadas pelos parâmetros definidos pela nova organização do trabalho. Os depoimentos de James e, principalmente, de Thiago trouxeram à baila tais representações (também verbalizadas por grande parte do conjunto entrevistado). Trata-se da ideia de que as condições de inserção no mercado de trabalho são fruto do esforço individual e de características individuais dos/as trabalhadores/as – ou, melhor dizendo, de seu investimento na própria qualificação. Uma variante deste discurso é a ideia de que a persistência seria um fator chave para a obtenção de uma nova ocupação no mercado de trabalho nos períodos de desemprego. Tais percepções resultam das novas formas de gestão do trabalho, consolidadas com o processo de reestruturação produtiva e caracterizadas pelas tentativas gerenciais de fomentar o envolvimento e a participação dos/as trabalhadores/as na resolução dos problemas da produção e nos programas de qualidade. A individualização da relação entre gerências e trabalhadores/as é outro fator de isolamento do/a trabalhador/a em relação aos coletivos de trabalho. A tudo isso se soma a ampla difusão – pelos setores empresariais e pela grande mídia – de um discurso que postula que a qualificação e o estudo seriam necessários à inserção no mundo contemporâneo e constituiriam condições fundamentais para a “empregabilidade” do/a trabalhador/a. Percebemos através dos depoimentos que, no contexto da nova organização do trabalho, essas percepções têm sido assumidas por parte significativa dos/as trabalhadores/as do setor metalúrgico. Entretanto, como discutimos ao longo desta tese, não existe garantia de que o investimento em qualificação profissional seja revertido em

manutenção do posto de trabalho (ou em estabilidade no emprego, ou mesmo em facilidade em encontrar nova ocupação, em períodos de desemprego). Em seus depoimentos, ainda que os homens e as mulheres da categoria reiterassem a importância da qualificação, em outros momentos eles e elas reconheciam que tal estratégia podia não ser válida para enfrentar as vicissitudes do mercado de trabalho. O comportamento do mercado de trabalho é influenciado por variáveis de outra natureza - destacando-se os ciclos econômicos, o uso das demissões pelas empresas como estratégia para cortar custos e os próprios traços de seletividade do mercado de trabalho (que tem, ao longo das duas últimas décadas, excluído, por exemplo, os/as trabalhadores/as com mais idade e com menor escolaridade). Por isso, a ênfase na qualificação individual constituía uma estratégia subjetiva dos/as trabalhadores/as para lidar com algo que é incontrolável: as suas condições de inserção no mercado de trabalho. A afirmação do próprio empenho e do investimento na formação profissional proporcionava ao/à trabalhador/a uma sensação de controle, repetidamente reafirmada na situação de desemprego (um momento em que a capacidade de atuar sobre suas condições de vida é tirada de suas mãos). E também por essa razão essa ideia influenciava fortemente a percepção do desemprego.

O desemprego de outras pessoas era atribuído, nas falas de grande parte dos/as entrevistados/as, à acomodação e/ou à falta de empenho em se qualificar para o mercado de trabalho, como já havia notado Silva (2009) em seu estudo. Além disso, com a retomada do crescimento econômico e a diminuição do desemprego, a sensação subjetiva de controle das próprias condições de inserção no mercado de trabalho se intensificou, assim como os julgamentos morais de caráter pejorativo contra as pessoas que não conseguem se inserir. Esses juízos também se configuram como uma forma dos/as trabalhadores/as se autovalorizarem na situação de fragilização representada pela demissão.

Por outro lado, se na região de Campinas os níveis de emprego cresceram nos anos 2000, também houve a intensificação das formas flexíveis de contratação (contratações por tempo determinado) e da terceirização que, somadas à elevada rotatividade da mão de obra do setor, provocaram grandes flutuações de contratações e demissões entre 2002 e 2012. Nas empresas abertas na região (inclusive as de grande porte)

a flexibilidade da quantidade de empregados/as foi alta no período. Assim, a instabilidade e a rotatividade já haviam sido incorporadas às percepções dos/as trabalhadores/as que estavam há muito tempo no mercado de trabalho, a ponto do desemprego aparecer como algo banal ou natural, inerente à condição operária. Parte dos/as trabalhadores/as metalúrgicos - aqueles e aquelas com mais experiência no mercado de trabalho da região - mostravam-se habituados a ter constantemente que recomeçar a procurar trabalho em função de uma demissão. Neste sentido, a segurança relativa proporcionada pelo seguro desemprego e o período de aquecimento da economia serviam de estímulo para que alguns/umas deles/as (sobretudo os homens), se dispusessem a correr o risco de pedirem para ser demitidos de seus empregos e tentarem a sorte na busca de um posto de trabalho de melhor qualidade. As demissões funcionavam como uma via de mão dupla: eram amplamente utilizadas pelas empresas para rebaixar os salários, mas os/as trabalhadores/as se utilizavam delas para, num momento de crescimento do emprego, buscar melhores salários, benefícios e condições de trabalho.

As entrevistas também nos trouxeram elementos para discutir as transformações recentes nas formas de vivenciar a masculinidade e a feminilidade na categoria. Esse processo é largamente influenciado pela inserção das mulheres no mercado de trabalho – que cresceu ao longo do período 2002/2012 – mas também pelas mudanças nas formas de gestão do trabalho nas empresas.

Os padrões normativos da masculinidade e da feminilidade são definidos pelas correlações de forças e pelos embates entre os sujeitos políticos de cada sociedade. Neste sentido, os modelos ideais que balizam os comportamentos dos homens e mulheres das classes trabalhadoras foram engendrados através de construções sociais e políticas do Estado. O sistema de regulação do trabalho do país se desenvolveu na década de 30 juntamente com um aparato de propaganda oficial que visava inculcar na cultura das classes trabalhadoras brasileiras a ideia do caráter positivo do trabalho (em oposição à malandragem) e com leis que, com o intuito de proteger as mulheres trabalhadoras, acabaram restringindo suas oportunidades no mercado de trabalho. Tais políticas sedimentaram no imaginário dos/as trabalhadores/as uma ética relativa ao trabalho: ele é

visto como uma obrigação moral para os/as trabalhadores/as, que são impelidos/as a trabalhar não apenas pela necessidade de sobrevivência, mas também para evitar juízos valorativos morais de seu círculo de relações (parentes, amigos, vizinhos, etc.). Tais julgamentos atingem principalmente os homens das classes trabalhadoras, pois esse conjunto de políticas também reforçou o modelo de família monogâmica e a imagem do trabalhador provedor da família - juntamente com a imagem da mulher como dona de casa e cuidadora, responsável por excelência pelo trabalho reprodutivo.

O padrão hegemônico de masculinidade das classes trabalhadoras (o trabalhador provedor) e o padrão ressaltado de feminilidade (a mulher cuidadora), construções sociais engendradas a partir das instituições e das políticas públicas, penetraram e se enraizaram nas concepções de mundo de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros. Entretanto, a crescente presença feminina no trabalho assalariado e as lutas das mulheres por seus direitos repercutiram nas classes trabalhadoras e abriram brechas para o questionamento desses padrões normativos. Assim, o modelo representado pela mulher dona de casa tem paulatinamente aberto espaço para outro modelo, o da mulher trabalhadora. Por outro lado o centro hegemônico da masculinidade construída entre os trabalhadores brasileiros vem se deslocando, o que tem ampliado o leque de formas de vivenciar a masculinidade. A masculinidade hegemônica, representada pelo trabalhador provedor, vem perdendo espaço, inclusive entre os metalúrgicos de Campinas (uma categoria constituída por uma maioria de homens), e vários deles têm investido numa posição de sujeito mais flexível – a do homem trabalhador.

Os elementos dos padrões de normatividade de gênero mais arraigados se manifestaram entre os metalúrgicos e as metalúrgicas de Campinas quando eles e elas se referiram ao trabalho reprodutivo. Metalúrgicas e metalúrgicos compartilham a ideia de que o cuidado infantil na primeira infância é responsabilidade da mulher, o que torna legítimo seu afastamento do mercado de trabalho em prol da família. Já a hipótese de um homem se dedicar exclusivamente ao trabalho reprodutivo (independente das razões) era associada à vadiagem e rejeitada por quase todos/as entrevistados/as. Quando eles e elas se referiram aos períodos em que ficaram ausentes do mercado de trabalho, tais elementos

também emergiram. Observamos que os homens – e também as mulheres chefes de família - afirmavam reiteradamente que nunca ficam ou que não conseguem ficar “parados”¹⁸² e que, em períodos de desemprego, pegavam “qualquer trabalho”. Dizer que “não fica parado/a” significa para o/a trabalhador/a afirmar o seu protagonismo em retomar o controle sobre sua trajetória de vida no momento que a empresa lhe tira o emprego. Por outro lado, as mulheres jovens e as casadas se referiram aos períodos em que ficaram fora do mercado de trabalho formal como períodos em que ficaram paradas, para cuidar da família (no caso das casadas) ou para dedicar-se ao estudo (no caso das jovens, que contavam com o apoio financeiro dos pais). Percebemos algo análogo ao que foi constatado pelos estudos de Jardim (2009 a) Segnini (2003) e Silva (2009), isto é, que a afirmação de que ficaram “paradas” por escolha própria consiste numa forma de mascarar – inclusive para si próprias - o desalento (a desistência de encontrar uma nova ocupação). Mas trata-se também de afirmar sua capacidade de agir e controlar ativamente sua inserção no mercado de trabalho. Cabe observar que a mesma expressão – “estar parado/a” adquire conotações diferentes para homens - vagabundagem ou passividade - e para mulheres - fruto de uma escolha que é socialmente legitimada - principalmente quando o “parar” tem como motivação a dedicação ao trabalho reprodutivo.

As mudanças na forma de vivenciar a masculinidade se manifestaram quando os homens da categoria se mostraram favoráveis ao trabalho extra doméstico feminino e à divisão das despesas domiciliares com as mulheres, além de dispostos a colaborar com as tarefas domésticas. Tais posturas são fruto de trajetórias pessoais nas quais o peso dos padrões normativos arraigados – muitas vezes vivenciados no âmbito de suas famílias – foi confrontado com a convivência com a presença feminina nos ambientes escolares e fabris.

O investimento na posição de sujeito identificada com o modelo normativo rígido - o modelo hegemônico do trabalhador provedor – implica, para o homem, em

¹⁸²Além disso, ficar parado significava ficar em casa e responsabilizar-se pelo trabalho reprodutivo. Este, como salientou Segnini (2003) é contínuo e sem fim. Em suas falas, alguns trabalhadores (como Jorge e Jonathan) demonstraram perceber as tarefas domésticas como monótonas e cansativas. Jonathan revelou, além disso, reconhecer que tais tarefas representam uma pesada carga de trabalho para quem as realiza.

concentrar sobre si uma pesada carga de responsabilidades relacionadas à manutenção da família. Esse peso se mostrou nitidamente quando alguns metalúrgicos entrevistados relataram as pressões psicológicas sofridas na situação de desemprego. Já o trabalhador que demonstrava afastar-se deste modelo e identificar-se com uma forma mais flexível de masculinidade – o homem trabalhador (aquele que divide despesas com a companheira e, em princípio, pode colaborar com as tarefas domésticas) - estaria menos sujeito a essas pressões. No entanto, enquanto homem da classe trabalhadora, ele tinha a obrigação moral de trabalhar, isto é, de estar inserido seja no mercado de trabalho formal, seja no informal. Além disso, ele não seria alvo de censura se, no cotidiano familiar, deixasse o trabalho reprodutivo em mãos femininas.

Neste sentido, as configurações atuais das relações de gênero coadunam com as novas formas de organização do trabalho e com a ideia da qualificação como condição para a inserção no mercado de trabalho. O atual modelo de relações de trabalho reforça a divisão sexual do trabalho à medida que exige dos/as trabalhadores/as disponibilidade total para atender às necessidades das empresas – o que significa não apenas trabalhar, mas utilizar seu tempo livre investindo individualmente na própria formação. A noção da mulher como força de trabalho secundária e responsável pelo cuidado infantil faculta aos homens dedicar-se ao trabalho, mais do que à família. Assim, este homem trabalhador (forma de masculinidade que tende a tornar-se hegemônica na categoria) que afirmava reiteradamente seu esforço em qualificar-se para o trabalho, podia fazê-lo graças à existência de mulheres que assumiam as responsabilidades do trabalho reprodutivo e liberavam seu tempo para o estudo.

As mulheres, por sua vez arcam com os ônus decorrentes de serem consideradas responsáveis exclusivas pelo cuidado dos filhos e da casa (e, portanto, não totalmente disponíveis para as empresas) e se deparam com as ideias pré-concebidas do patronato em relação ao absentéismo e à falta de dedicação das mulheres ao trabalho. Tais preconceitos reforçam a divisão sexual do trabalho fabril e do mercado de trabalho, restringindo as oportunidades de emprego para a mão de obra feminina. No setor metalúrgico campineiro isto tem significado o reforço da seletividade do mercado de

trabalho, a destinação às mulheres de formas flexíveis de contratação, sua sujeição a maiores taxas de rotatividade e de desemprego, além de maiores dificuldades em encontrar nova ocupação no momento do desemprego.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. 164f. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **Neoliberalismo e reconfiguração das lutas sociais:** a emergência dos movimentos de desempregados na Argentina. 2010. 350f. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2010.

APPAY, Béatrice. Précarisation sociale et restructurations productives: In: APPAY, B. et THEBAUD-MONY, Anne (org.) **Précarisation Sociale, Travail et Santé**, Paris: IRESCO, 1997.

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**. [online]. São Paulo, Vol.43, n.149, p. 452-477. 2013. ISSN 0100-1574. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742013000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 06 abr. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005>.

ARAÚJO, A.M.C. informalidade e relações de gênero. In: Georges, I.; Leite, Márcia de Paula (org.). **Novas configurações do trabalho e Economia Solidária**, São Paulo: Annablume/ Fapesp, 2012.

ARAÚJO, A. M. C. Estratégias empresariais e novas formas de gestão do trabalho na indústria brasileira de eletrodomésticos de linha branca. In: LEITE, M. P.; ARAÚJO, A. M. C. (org.). **O trabalho reconfigurado:** Ensaio sobre Brasil e México. São Paulo: Ed. Annablume/FAPESP, 2009, p. 189-218.

ARAÚJO A. M. C. e OLIVEIRA, E.M. Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras. **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 21, no. 1, p. 169-198, Jan./Abr. 2006.

ARAÚJO, Ângela M. Carneiro; GITAHY, Leda. Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos. **Ideias**. Campinas, ano 9, n. 2, p. 65-111, 2003.

ARAÚJO, A. M. C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C. R. de M. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 16, n. 45, p. 85-112, fev. 2001.

ARAÚJO, A.M.C. **A construção do consentimento**. Corporativismo e trabalhadores no Brasil dos anos 30. São Paulo: Edições Sociais, 1998.

ARAÚJO, Clara M.; SCALON, Celi. “Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil”, in: ARAÚJO, C. M. e SCALON, C. (org.) **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**, Rio de Janeiro: Editora FGV/Faperj, 2005, p. 15-77.

BADINTER, E. **XY: Sobre a identidade masculina**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

BALTAR, P. E. de A.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **Cadernos do CRH**, Salvador, v. 26, no. 68, p. 1-20. Maio/agosto de 2013.

BALTAR, P. E. A. Formação, estruturação e crise do mercado de trabalho no Brasil. In: DEDECCA, C. S.; PRONI, M. W. (org.). **Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido**. Campinas: IE, 2006, p. 9-27.

BALTAR, P.; KREIN, D.; LEONE, E. Economia e mercado de trabalho no Brasil. In: LEITE, M. P.; ARAÚJO, Â. M. C. (org.). **O trabalho reconfigurado: Ensaio sobre Brasil e México**. São Paulo: Ed. Annablume, 2009, p. 37-45

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária.** Investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.

BELLUZZO, L. G. de M. **O capital e suas metamorfoses.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2013.

BENDANA, K., BOISSEVAIN, K. e CAVALLO, D. Biographies et récits de vie: demarches croisées et histoires multiples. **Alfa. Maghreb et sciences sociales.** Tunis: Institut de recherche sur Le Maghreb contemporain, s/n. p.11-20, 2005.

BERTAUX, D. Los relatos de vida en el análisis social. **Historia y Fuente Oral**, Barcelona, No. 1, p. 87-96, 1989. Disponível em: <http://www.cholonautas.edu.pe/memoria/bertaux4.pdf>. Acesso em 12/07/2012.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas.** 2005. 171f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Campinas, Instituto de Economia -Universidade Estadual de Campinas, 2005.

BRUSCHINI, C. Mulher e Mundo do Trabalho: Ponto de Vista Sociológico. In: BRANDÃO, Margarida e BINGEMER, Maria Clara (org.), **Mulher e Relações de Gênero** - Seminários Especiais do Centro João XXIII, São Paulo, Edições Loyola, 1994.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O Trabalho da Mulher Brasileira nos Primeiros Anos da Década de 90. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, Caxambu, 1996.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da dominação? Brasil, (1985-1995). In: ROCHA, M. I. B. (org.), **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**, São Paulo: ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM/Ed. 34, 2000, p.13-58.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: Maruani, M; Hirata, H. (org.), **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Senac, 2003, p. 323-356.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, J. **Cuerpos que importan**. Buenos Aires: Paidós, 2002, 1ª. Ed.

CALDERON, J. A. Précarité et mobilisation ou travail. Une imersion au chaîne de montage. In: LINHART, D. (org.) **Pourquoi travaillons nous?** Paris: Editions Érès, 2008, p. 265-294.

CARDOSO, Adalberto. **Trabalhar, verbo transitivo**, Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CARTERON, Helène. Volontaires pour la nuit: des ouvrières de l'industrie laitière. In: LINHART, D. (org.) **Pourquoi travaillons nous?** Paris : Editions Érès, 2008, p. 239-264.

CARVALHO, J.M. **Os Bestializados**: o Rio de Janeiro e a Republica que não foi. São Paulo: Companhia das Letras, 1991.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da Questão Social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTRO, B. G. de. **Afogados em contratos**: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. 2013. 368f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Campinas, Universidade Estadual de Campinas – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2013.

COELHO, A. L. de C. O quinto ciclo da guerra fiscal e a nova indústria automobilística brasileira. **Revista de desenvolvimento econômico**, s/l. ano XIV, no. 26, p. 51-65, dez. 2012. Disponível em <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/viewFile/2435/1775>. Acesso em 12 de março de 2014.

COLLIN, F. Teorias da diferença dos sexos. In HIRATA, H. et al (orgs). **Dicionário crítico do Feminismo**, São Paulo: Editora da UNESP, 2009, p. 59-66.

CONNELL, R. W. **Masculinities**. Knowledge, Power and social change. Los Angeles/Berkeley: University of California Press, 1995.

CONNELL, R. W.; Messerschmidt, J. W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. **Gender & Society**, s/l., v. 19 n. 6, pp. 829-859, December 2005.

COROCHANO, M. C. **O trabalho e sua ausência**. Narrativas juvenis na metrópole. São Paulo: Annablume/FAPESP, 2002.

CUSCHNIR, L. **Masculino, como ele se vê/Feminina: como o homem vê a mulher**. São Paulo: Saraiva, 1994, 2.^a Edição.

DE GRAZIA, G. **Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão**. São Paulo, Editora Xamã, 2007.

DEJOURS, C. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, s/l., vol. 14, n° 3, pp.27-34, 2004.

_____. Coopération et construction de l'identité en situation de travail. **Futur Antérieur**, Paris, n° 16, 1992. Disponível em: <http://www.multitudes.net/Cooperation-et-construction-de-l/>. Acesso em 12 de março de 2013.

DEJOURS, C.; MOLINIER, P. Comprendre lá résistance au changement. **Documents pour la médecine du travail**, Paris : INRS, no. 58, p. 1-8, 1994.

DEMAZIÈRE, D. **Sociologie des chômeurs**. Paris: Éditions La Decouverte, 2006.

DEMAZIERE, D. **Sociologie du chômage**. Paris: La Decouverte, 1995.

DONZELOT, J. The mobilization of society. In: Burchell, G.; Gordon, C.; Miller, P. (org.) **The Foucault Effect**. Studies in Governmentality. Chicago. University of Chicago Press, 1991, pp. 169-179.

DUARTE, Nestor. **A Ordem Privada e a Organização Política Nacional**. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 1939.

DUSSUET, A. Genre et mobilisation de la subjectivité dans le travail L'exemple des services à domicile aux personnes âgées. In: LINHART, D. (org.) **Pourquoi travaillons-nous?** Paris: Érès, 2008, pp. 69-96.

ELIAS, N. **O processo civilizador**: Uma história dos costumes. v I. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

ESPING-ANDERSEN, Gösta. As três economias políticas do *Welfare State*. **Lua Nova**, São Paulo, n.º. 24, p. 85-116, 1991.

EWALD, F. Insurance and risk. In: Burchell, G.; Gordon, C.; Miller, P. (org.) **The Foucault Effect**. Studies in Governmentality. Chicago: University of Chicago Press, 1991, p. 197-210

FAUSTO, Boris. A crise dos anos vinte e a Revolução de 1930. In: FAUSTO, B. (org.) **História Geral da Civilização Brasileira**. Rio de Janeiro/São Paulo: Difel, 1977. Tomo III, O Brasil Republicano, v. 2, p. 403-426.

FELDHAUSS, A. **Connected Places**. Region, Pilgrimage and Geographical Imagination in India. New York: Palgrave MacMillan, 2003.

FERREIRA de SOUZA, M. Transição de valores e a perspectiva sobre o "novo homem". In: FERREIRA de SOUZA, Márcio (org.). **Desigualdades de gênero no Brasil**: novas ideias e práticas antigas. Belo Horizonte: Argumentum, 2010, p. 239-265.

FIGUEIREDO, M. L. **Uma alternativa sindical?** A negação do "propositivismo" no sindicalismo metalúrgico paulista. 2007. 163f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política), Campinas, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2007.

FORTINO, S. L'apport des trajectoires sociales pour comprendre la précarité en féminin. L'exemple d'une recherche sur l'insertion professionnelle de chômeuses de longue durée. **Papeles del CEIC**, s/l., Vol.1 (44), março, 2009. Disponível em <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/44.pdf>.

FORTINO. S. La mise à distance des pauvres. Gestion de la précarité, effacement de la subjectivité et résistances. Le cas de la fourniture d'énergie (1985-2004). In: LINHART, D. (org.) **Pourquoi travaillons-nous?** Paris: Érès, 2008, p. 129-158.

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008, 1ª Edição.

FOUCAULT, M. **Seguridad, territorio y población**. 1ª. Ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006.

FOUCAULT, Michel. O verdadeiro sexo. In: **Herculine Barbin**: Diário de um Hermafrodita. São Paulo: Francisco Alves, 1982.

FRANCO, Maria Sylvia de Carvalho. **Homens livres na ordem escravocrata**. 3ª. ed., São Paulo, Kairós, 1983.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Rev. Estudos Feministas**, Florianópolis, vol.15 no. 2, Maio/Agosto de 2007. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-26X2007000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-26X2007000200002&lng=en&nrm=iso)&lng=en&nrm=iso>. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2007000200002>. Acesso em 12/01/20014

FREYSSINET, J. Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi. In: APPAY, B. e THEBAUD-MONY, A. (ed.) **Précarisation Sociale, Travail et Santé**, Paris: IRESCO, 1997.

GAFFIKIN, F.; MORRISSEY, M. **The new unemployed**. Joblessness and poverty in the market economy. London: Zed Books, 1992

GALLIE, D.; PAUGAM, S. **Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe**, Oxford: Oxford University Press, 2000.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, Prisões e Conventos**. São Paulo: Editora Perspectiva, 2001, 7ª ed.

GOFFMAN, Erving. **Estigma** – notas sobre a manipulação da identidade. Rio de Janeiro: Zahar, 1981, 4ª.ed.

GOFFMAN, Erving. **Representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1975

GOLDEMBERG, M. Masculinidade em crise: novos modelos de “ser homem”.S/l, s/d. Disponível em <http://miriangoldenberg.com.br/images/stories/pdf/masculinidades.pdf>. Acesso em 16/05/2014.

GRANOVETTER, M. The strength of weak ties. **American Journal of Sociology**, s/l. Vol.78, Issue 6, p.1360-1380. May, 1973.

GROSSI, Miriam Pilar. **Masculinidades: uma revisão teórica..** Programa de pós-graduação em Antropologia Social, Univ. Federal de Santa Catarina, 2004 (Série Antropologia em primeira mão, no. 75).

GUATARRI, F.; ROLNIK, S. **Micropolítica. Cartografias do desejo**. Petrópolis: Vozes, 1996.

GUILBAUD, F. Quand le travail libère les hommes Remarques sur la subjectivité des travailleurs détenus. In: LINHART, D. (org.) **Pourquoi travaillons-nous?** Paris: Érès, 2008, p. 35-67.

GUIMARÃES, N. Por uma sociologia do desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 50, p. 103-122, out. 2002.

_____. **Desemprego: uma construção social.** Belo Horizonte: Argumentum, 2009 (a).

_____. **À procura de trabalho.** Belo Horizonte: Argumentum, 2009 (b).

_____. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 17/18, pp. 237-266, 2001/2002.

HALL, Stuart. **Identidade cultural na pós-modernidade.** Rio de Janeiro: DP&A Editora, 1999.

HASENKAMP, R. B. **O Seguro-desemprego frente às transformações do mercado de trabalho brasileiro.** 2003. 109f. Dissertação (Mestrado em Economia). Campinas, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna,** São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas internacionais. **Cadernos de crítica feminista - SOS – Corpo**, Recife, ano III, nº 2, p. 44-77, dez. 2009.

_____. Reestruturação produtiva e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 4, n.7, 1998.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, H.; MARUANI, M. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Ed. Senac, 2003, p. 111-123.

HIRATA, H.; HUMPHREY, J. O emprego industrial feminino e a crise econômica Brasileira. **Revista de Economia Política** s/l. no. 16, vol. 4 (4), p. 87 -107, out. / dez. de 1984.

_____; _____. Desemprego oculto pelo trabalho precário. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, no. 3, vol. 1-2, p. 84-91, jan/jun. 1989.

HOLZMANN da SILVA; L. Admitimos mulheres para trabalhos leves. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 349-361, 1995.

HUMPHREY, J. **Fazendo o “milagre”**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes / CEBRAP, 1982.

IANNI, O. **Origens agrárias do estado brasileiro**. São Paulo: Brasiliense: 1984 1ª ed.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego - Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre), 2003-2009**. Rio de Janeiro, 2009.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. 2007, 2ª. Edição (Série Relatórios metodológicos vol. 23).

INGOLD, T. Anthropology is not ethnography. **Proceedings of British academy**, London: The British academy, n. 154, p. 69-92, 2008.

JARDIM, F. A. A. **Entre o desalento e a invenção**. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2009 (a).

JARDIM, F. A. A. **Do desempregado ao desemprego**: desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil. 2009. 159f. Tese (Doutorado em sociologia). São Paulo: FFLCH/USP, 2009 (b).

JENSON, Jane. “The talents of women, the skills of men,” in: Wood, Stephen (ed.) **The Transformation of Work?** London: Unwin Hyman, 1989.

JIMENEZ, Luciene; LEFÉVRE, Fernando. Desafios e Perspectivas: Desemprego e masculinidade. **Interação em Psicologia**, São Paulo, no. 8 v. 2, p. 227-235, 2004.

JOSHI, C. Além da polêmica do provedor: mulheres, trabalho e história do trabalho. **Revista Mundos do Trabalho**, s/l. v. 1. No. 2, 2009. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n2p147>. Acesso em 12 de maio de 2014.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; SENETIER, D. et al (org). **Dicionário crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. da UNESP, 2009, p. 67-75.

LANCMAN, S. UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003.

LAQUEUR, T. **Inventando o sexo**. Rio de Janeiro, Relume-Dumará, 2001.

LATOUR, B. **Jamais fomos modernos: ensaio de antropologia simétrica**. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1994.

LAVINAS, L. Evolução do desemprego feminino em áreas metropolitanas. In: ROCHA, M. I. B. (org.) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP E CEDEPLAR/UFMG /São Paulo: Ed. 34, 2000, p. 139- 159.

LAUTIER, B. Mondialisation, travail et genre: une dialectique qui s'épuise. **Cahiers du Genre**, Paris, no. 40, p. 39-65, 2006.

LEITE, M. de P. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: Workshop "A informalidade revisitada: das origens às novas abordagens". Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 2009.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho revisitado: uma discussão metodológica. In: Gitahy, L.; Leite, M. P. **Novas tramas produtivas**. São Paulo: Editora Senac, 2005, pp. 201-232

LINHART, D. Introduction : Que fait le travail aux salariés? Que font les salariés du travail? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail. In: Linhart, D.(org.) **Pourquoi travaillons-nous?** Paris: Érès, 2008, p. 7-33

LINHART, D. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LINHART, D.; RIST, B.; DURAND, E. **Perte d'emploi, perte de soi**. Toulouse: Érès, 2002.

LÓPEZ RUIZ, O. J. **O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do Capitalismo**. 2004. 375f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

LOURO, G. L. Gênero: questões para a educação. In: Bruschini, C. e Unbehaum, S. (org.). **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC/Ed 34, 2002.

MARCELINO, P. R. P. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**, São Paulo: Expressão Popular, 2004

MARX , **K. O capital**. Livro I, tomo II, capítulo 3. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo, Boitempo Editorial, 2004.

MARUANI, M.; Nicole, C. **Voyages à L'ombre d'un doute: recherche sur levolution de la mixité dans le travail et l'emploi**. Paris: IRES/CNAN/ACT, 1986.

MARUANI, M.; Reynaud, E. **Sociologie de l'emploi**. Paris : La decouverte, 1993.

MARUANI, M. **Les mecomptes du chômage**. Paris: Bayard, 2002.

MARUANI, M. Emprego. In: HIRATA, H. et al. (org.). **Dicionário crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. da UNESP, 2009, p.85-90.

MATHIEU, N-C. Sexo e gênero. In: HIRATA, H. et al. (org.). **Dicionário crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009, p. 222-231.

MEDEIROS, Trajetórias, Formas de Conjugalidade e Relações Sociais de Gênero, entre casais Binacionais. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 9, Agosto, 2010.

MEDRADO, B.; LYRA, J. Por uma matriz feminista de gênero para os estudos sobre homens e masculinidades. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p

809-840, 2008. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/9918>. Acesso em 10/12/2013.

MESSING, K.; VEZINA, N.; THIERNEY, D. When is light work heavy? Components of the physical workload of sewing machine operators at piecework rates. **Applied Ergonomic**, s/l., n. 23 (4), p. 268-276, 1992.

MESSING K.; LIPPEL K.; DEMERS D.; MERGLER D. Equality and difference in the workplace: Physical job demands, occupational illnesses, and sex differences. **National Women's Studies Association Journal**, s/l. n.12(3), p. 21-49, 2000.

MESSING, K. **Gender equality, work and health** : a review of the evidence. Geneva (Switzerland): World Health Organization, 2006.

MONTAGNER, Paula. Dinâmica e perfil do mercado de trabalho. Onde estão as mulheres? In: ROCHA, M. I. B. (org.) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP E CEDEPLAR/UFMG /São Paulo: Ed. 34, 2000, p.161-167.

MOORE, H. L. Fantasias de poder e fantasias de identidade: gênero, raça e violência. **Cadernos Pagu**, Campinas, no. 14, p.13-44, 2000.

MUNAKATA, K. **A legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo, Brasiliense, 1981.

NARDI, H. C., TITTONI, J., & BERNARDES, J. S. Subjetividade e trabalho. In Cattani, A. D. (Org.), **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes/ Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2002, p. 302-308.

NARDI, H. C.; RAMMINGER, T. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. **Interface**, Botucatu, v.12, no.25, p. 339-346, Abril./Junho, 2008 .

NOLASCO, S. A. **A Desconstrução do Masculino**. V. 1. 1a. Edição. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.

NOVAIS, F. A. **Portugal e Brasil na crise do antigo sistema colonial [1777-1808]**. São Paulo: Hucitec, 1986.

_____. Condições de privacidade na colônia. In: **História da Vida Privada no Brasil**. v.1. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

OLIVEIRA, F. C. de. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo, Boitempo, 2003.

_____. **A economia da dependência imperfeita**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

OLIVEIRA, C.A.B. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de. et al. **Economia e trabalho**. Campinas, Editora da Unicamp, 1998, p. 113-126

PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 3, no. 7, Dec. 1989. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141989000300004&lng=en&nrm=iso>. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141989000300004>

PAOLI, Maria Célia. Mulheres: Lugar, Imagem, Movimentos. In: FRANCHETO, Bruna (org.) **Perspectivas Antropológicas da Mulher**, vol. 4. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

PENA, Maria Valéria Junho, **Mulheres e Trabalhadoras: A Presença Feminina na Constituição do Sistema Fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERTICARRARI, D. **Foi com o trabalho que me tornei homem: trabalho, gênero e geração**. 2008. 164f. Tese (Doutorado em Sociologia), Univ. Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

PERRY, M. **Bread and work**. London: Pluto Press, 2000.

PINTO, G. A. **A máquina automotiva em suas partes: um estudo das estratégias do capital nas autopeças em Campinas**. 2007. 288f. Tese (Doutorado em

Sociologia), Campinas Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2007.

POCHMANN, M. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 23 (66), p. 41-52, 2009.

_____. **Reestruturação produtiva**. Perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social, Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

POLANYI, Karl. **A grande Transformação**: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

POSTHUMA, A. C.; LOMBARDI, M. R. Gênero e Exclusão Social no Novo Paradigma Produtivo. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPOCS, 20, Caxambu, 1996.

POSSAN, Magali. **A malha entrecruzada das ações**: as experiências de organização dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas (1978-1984). Campinas: CMU/Unicamp, 1997.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova Economia**, Belo Horizonte, 12 (2), p. 31-56, julho-dezembro de 2002.

RAGO, Margareth. **Do cabaré ao lar**. A utopia da cidade disciplinar. Brasil, 1890-1930. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

RIZEK, C.; LEITE, M. de P. Dimensões do trabalho fabril feminino. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 10, p. 281-307, 1998.

ROGERAT, C. Desemprego. In: HIRATA, H. et al (org). **Dicionário crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. da UNESP, 2009, p. 48-53.

ROLDAN, A. A. Writing ethnography. Malinowski's fieldnotes on Baloma. **Social Anthropology**, s/l., European association of Social anthropologists, v. 10 (3), p. 377-393, 2002.

ROSA, M. I. Do governo dos homens: "novas responsabilidades" do trabalhador e acesso aos conhecimentos. **Educação e Sociedade**, Campinas , v. 19, nº. 64, p. 130-147, Setembro, 1999.

ROSA, M. I. Trabalho- nova modalidade de uso de si e educação: debates/confrontos de valores. **Pro-Posições**, s/l, v. 1, no. 5 (32) , p. 51-60, julho 2000.

SADER, Eder. **Quando Novos Personagens Entraram em Cena**. Falas e Lutas dos Trabalhadores na Grande São Paulo (1970 - 1980), Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. Violência de Gênero — lugar da práxis na construção da subjetividade. **Lutas Sociais**, São Paulo, nº 2, p.59-79, 1997.

SALAS, R.; BAVEREZ, N; REYNAUD, B. **L'invention du chômage**. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980. Paris: Presses Universitaires de France, 1986.

SALAS, R.; Mansfield, M.; Whiteside, N. **Aux sources du Chômage**. Paris: Éditions Belin, 1994.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SANTOS, A. M. M. M.; BURITY, P. **O Complexo automotivo**. Brasília, BNDES, 2002. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro_setorial/setorial06.pdf. Acesso em 20 de março de 2014.

SCHWARZ, Roberto. As ideias fora do lugar. In: SCHWARZ, Roberto. **Ao vencedor as batatas**. São Paulo: Duas Cidades, 1977.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil na análise histórica. **Educação e realidade**, s.l., v. 20, p. 71-99, jul./dez, 1995.

SEADE. **Pesquisa Mensal de Emprego. Região Metropolitana de São Paulo**. Abr., 2012 (Divulgação no. 329).

SEGNINI, L. R. P. Mulheres, mães e desempregadas. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Org.) **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Prefeitura Municipal de São Paulo - Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 31-54 (v. 3).

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 11ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SEVCENKO, Nicolau. **A Revolta da Vacina**. Mentis Insanas em Corpos Rebeldes. São Paulo: Ed. Scipione, 2001.

SILVA, C. A. F. da. **A gestão de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividade no trabalho**. 2007. 194f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

SILVA, M. M. **O mosaico do desemprego: um estudo sobre vivências na ausência do emprego**. 2009. 122 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual Campinas, Campinas, 2007.

SMITH, Barbara H. Narrative Versions, Narrative Theories. **Critical Inquiry**, Chicago: The University of Chicago Press, v. 7, No. 1 (Autumn), p. 213-236, 1980. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1343185>. Acesso em 05/2013.

SOIHET, R. **Condição feminina e formas de violência**. Mulheres pobres e ordem urbana. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

SOUZA, D. C. C. de. **Sindicalismo e desempregados no Brasil e argentina de 1990 a 2002: unidade e fratura entre o exército de operários ativo e de reserva**. 2010. Tese (Doutorado em Sociologia), São Paulo, USP, 2010.

SOUZA, D. C. C. de. Sindicato, demitidos e desempregados entre a unidade e a fratura: o caso dos metalúrgicos campineiros. **Revista ABET**, s/l. v. IX, nº 2, p. 11-31, 2010 (b).

SOUZA, E. R. de. Masculinidade e violência no Brasil: contribuições para a reflexão no campo da saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, no.10(1), p. 59-70, 2005.

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

STRATHERN, M. "The ethnographic effect I" In: Strathern, M. **Property, Substance and Effect**. London/New Brunswick: The Athlone Press, 1999.

TITON, Jeff Todd. The Life Story. **Journal of American Folclore Society**, s/l. v. 93, no. 369, p. 293-304, July-September, 1980.

TOMIZAKI, Kimi. A herança operária entre a fábrica e a escola. **Tempo Social**. São Paulo v. 18, n. 1, p. 153-171, junho, 2006.

THOMPSON, E. P. Algumas observações sobre classe e "falsa consciência". In: NEGRO, A. L.; SILVA, S. (org.) **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

_____. **A Formação da classe operária inglesa**, Vol. I. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. **Tradición, revuelta y consciencia de clase**. Barcelona: Crítica, 1979

TOPALOV. C. **Naissance du chômeur**. Paris: Albin-Michel, 1994.

TURNER, V. Social dramas and stories about them. **Critical Inquiry**, Chicago: Chicago University Press, v. 7, n. 1 (Autumn), p. 141-186, 1980. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/1343185>, acesso em 05/2013.

VALE DE ALMEIDA, Miguel. **Senhores de Si**. Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade. Lisboa: Fim de Século, 1995.

VARGAS, F. E. B. **Formes et expériences de privation de travail au Brésil: la construction sociale du chômage dans la perspective d'une sociologie des rapports**

sociaux. 2008. 288f. Thèse (Doctorat en Sociologie). Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines, novembre 2008.

VARIKAS, E. Gênero, experiência e subjetividade: a propósito do desacordo Tilly-Scott. **Cadernos Pagu**, Campinas, no. (3): p. 63-84, 1994.

WAJNMAN, S., RIOS-NETO, E. L. G. Quantas serão as mulheres: cenários para a atividade feminina. In: ROCHA, M. I. B. (org.) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP E CEDEPLAR/UFMG /São Paulo: Ed. 34, 2000, p 59-84.

WELZER-LANG, D. Os homens e o masculino numa perspectiva das relações sociais de sexo. In: SCHPUN, M. R. **Masculinidades**. São Paulo: Boitempo, 2004.

ANEXOS

ANEXO I – ÍNDICE DOS/AS DESEMPREGADOS/AS ENTREVISTADOS/AS PARA A PESQUISA

Tabela 1: Homens entrevistados

No	Nome citado na tese	Dados pessoais (idade, estado civil, informações sobre a família).	Posto de trabalho ocupado antes da demissão, formação, trajetória laboral, número de empregos e períodos de desemprego.	Histórico familiar (cidade natal e tipo de família).
1	Jair	44 anos , casado, 1 filho e 1 filha, esposa não trabalhava fora.	Caldeireiro. Ensino médio completo. Fez cursos técnicos de caldeiraria e serralheria industrial no SENAI. Trabalha desde os 18 anos (registrado) no setor metalúrgico. Passou por 9 empregos e por vários períodos de desemprego (não informou de maneira muito precisa), por períodos de 6 meses a 3 anos.	Nasceu em Corumbá. Mato Grosso. Veio para Campinas com 7 anos. Criado em família biparental (pai e mãe).
2	Weslei	55 anos , casado, 1 filha e 1 filho adultos; todos/as trabalhavam.	Torneiro mecânico/ supervisor de produção. Ensino médio completo. Fez vários cursos na área de eletrônica pelo SENAI. Trabalhava desde os 14 anos. Passou por 4 empregos e por 3 períodos de desemprego . Num deles, tentou montar um negócio próprio, sem sucesso.	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe).
3	Jonathan	21 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmãos; mãe e irmãos não trabalhavam fora.	Operador de fabricação. Ensino médio completo. Estudava em curso pré-vestibular. Trabalhava desde os 14 anos(sem registro); 1º registro aos 19 anos. Passou por 3 empregos (o último no setor metalúrgico) e por 2 períodos de desemprego.	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe).
4	James	40 anos , casado, 1 filho e duas filhas, esposa trabalhava fora.	Almoxarife. Ensino médio completo. Cursa ensino superior (Tecnologia em logística). Trabalha desde os 9 anos (registrado apenas aos 14), passou por 4 empregos e por 3 períodos de desemprego (média de 3 a 4 meses)	Nascido em São Paulo. Criado em família biparental (pai e mãe).

5	Jorge	43 anos , separado, 1 filho e 1 filha, mora só.	Prensista e Soldador. Ensino médio completo. Começou a trabalhar aos 8 anos (na lavoura). 1º registro aos 17 anos. Passou por 5 empregos, 3 no setor metalúrgico. Ficou desempregado 4 vezes. Pediu demissão para montar um negócio.	Nascido em Itapenuma (interior do Paraná) Veio para Sumaré aos 17 anos. Criado pela mãe.
6	Thiago	22 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e 2 irmãs. Mãe não trabalhava fora, irmãs, sim.	Inspetor de qualidade. Ensino médio completo (curso técnico em mecatronica), cursa ensino superior (Engenharia mecânica). Trabalha desde os 18 anos, passou por 3 empregos (3 estágios e efetivação no último). Pediu demissão para entrar em outra empresa e já trabalhava no novo emprego.	Nasceu no interior do Paraná, veio para Campinas com 10 anos. . Criado por família biparental (pai e mãe).
7	Flávio	28 anos, casado, 1 filha, esposa trabalhava.	Eletricista de automóveis. Ensino médio completo. Trabalha desde os 9 anos, sempre em auto-elétricas. Passou por três empregos, o primeiro em empresa da família. O primeiro trabalho registrado foi aos 17 anos. Passou cerca de 6 anos em cada emprego, e passou por apenas 1 período sem trabalho (1 mês). Pediu demissão e já tem novo emprego em vista.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).
8	Leandro	34 anos, casado, 1 filho e 1 filha, esposa não trabalhava fora (mas fazia bicos).	Operador de máquina. Ensino médio completo. Fez curso de serralheria industrial no Senai. Trabalha desde os 16 anos (registrado), passou por 7 empregos e por 2 períodos de desemprego.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).

9	Reinaldo	24 anos, solteiro, sem filhos, mora com a mãe, que não trabalhava fora, recebia pensão e fazia bicos	Operador de produção. Ensino médio completo. Cursando ensino técnico (segurança do trabalho), já fez outros cursos (eletricidade e marcenaria) no Senai. Pediu para ser demitido para ir para outra empresa, como estagiário em segurança do trabalho. Trabalhava desde os 16 anos (menor aprendiz). Passou por 5 empregos, os 3 últimos no setor metalúrgico. Ficou desempregado por 2 meses no intervalo entre cada um.	Nasceu em Campinas, criado pelo pai e a mãe até os 11 anos. Depois da separação dos pais, passou a viver só com a mãe.
10	Guilherme	42 anos, casado, 1 filho e 1 filha, esposa e filho trabalhavam.	Mecânico. Ensino médio completo. Fez cursos de mecânica nas empresas em que trabalhou. Pediu para ser demitido para tentar trabalhar por conta própria. Trabalhava desde os 16 anos (com o pai, registrado). Passou por 4 empregos e por 2 períodos de desemprego.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).
11	Wagner	24 anos, solteiro, sem filhos, morava só.	Montador. Ensino fundamental completo. Trabalha desde os 17 anos. Passou por 6 empregos. Sempre saía para procurar emprego em outra cidade, vivendo dos “acertos” e do seguro desemprego.	Nasceu em Itaporanga (interior da Paraíba). Saiu de lá há 7 anos e estava em Campinas há 2. Criado por família biparental (pai e mãe).
12	Saulo	31 anos, casado, sem filhos, esposa não trabalhava fora.	Líder de produção. Ensino médio completo e vários cursos pelo SENAI e particulares (mecânica, solda, segurança do trabalho). Começou a trabalhar com 12 anos. Passou por 5 empregos. Geralmente ele pedia demissão e encontrava empregos com facilidade (em 2 meses).	Nasceu em Casa Branca (interior de SP). Veio para Campinas com 17 anos. Criado por família biparental (pai e mãe).

13	Anderson	28 anos, casado, 1 filho, esposa trabalhava.	Instalador/montador (montagem eletrônica). Cursa o ensino médio. Passou por 7 empregos. Trabalha desde os 18 anos. Ficou desempregado por longo período 3 vezes e fez bicos (servente de pedreiro) nas 3 ocasiões. Pedira demissão da empresa e já estava trabalhando num novo emprego. Geralmente saía de uma empresa e logo entrava em outra.	Nasceu em São Paulo; criado por família biparental (e pela mãe após separação dos pais)
14	Alaor	43 anos, casado, 2 filhos, esposa trabalhava.	Operador de máquina. Ensino médio completo. Trabalha desde os 14 anos (lavoura) e desde os 17 anos no setor metalúrgico. Passou por 4 empregos (ficou 19 anos no 2º.). Pedira demissão do último e já conseguira novo emprego	Nasceu em Joanópolis (interior de SP, zona rural). Veio para Campinas adolescente. Criado por família biparental (pai e mãe).
15	Samuel	20 anos, solteiro, sem filhos, mora com pais (ambos trabalhavam)	Operador de máquina. Ensino médio completo. Trabalha desde os 16 anos. Passou por 4 empregos (os 2 primeiros, sem registro), sendo apenas o último no setor metalúrgico. Ficou 1 período desempregado.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe.).
16	Flávio Henrique	26 anos, casado, 1 filha, esposa trabalhava na gráfica que montaram.	Operador multifuncional. Ensino médio completo. Cursa ensino superior (tecnologia em informática). Começou a trabalhar com 10 anos (aprendiz). Passou por 4 empregos. Montou um negócio próprio e trabalhará nele. Sempre pediu demissão para procurar um emprego melhor.	Nasceu em Indaiatuba, onde reside. Criado por família biparental (pai e mãe).
17	Gabriel	37 anos, solteiro, sem filhos, morava só.	Encanador industrial. Ensino fundamental incompleto. Começou a trabalhar aos 10 anos (na lavoura), passou por 6 empregos/bicos. Ficou sem emprego 2 vezes.	Nasceu em Souza (Paraíba). Veio para Campinas com 19 anos. Criado por família biparental (pai e mãe).

18	Rogério	25 anos, casado, 1 filho, esposa trabalhava fora.	Auxiliar de produção. Ensino médio completo. Trabalha desde os 13 anos (1º registro aos 16 anos) passou por 3 empregos, o último no setor metalúrgico. Passou por 2 períodos de desemprego.	Nasceu em Campinas. Criado pela mãe (separada).
19	Henrique	22 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmão; mãe trabalhava.	Mecânico de máquinas (aprendeu na prática). Ensino médio completo. Cursa ensino superior (Administração de empresas). Começou a trabalhar aos 14 anos, registrado. Passou por 3 empresas do setor metalúrgico. Pedira demissão para ir para outro emprego e já estava trabalhando. Não passou por períodos de desemprego, segundo ele.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).
20	Roberto	26 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmãos, mãe e uma irmã trabalhavam.	Operador multifuncional (montagem). Ensino médio completo. Cursa o ensino superior (Administração de empresas). Trabalha desde os 16 anos. Primeiro emprego registrado aos 18 anos, no setor metalúrgico. Passou por 4 empregos, 2 no setor. Pedira demissão para começar estágio na área de Administração (controladoria). Ficou desempregado 2 vezes.	Nasceu no interior do Paraná, veio para Indaiatuba com 3 anos. Criado por família biparental (pai e mãe).
1	Marcos	22 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmãos, mãe não trabalhava fora.	Auxiliar de operação de torno. Ensino médio completo. Trabalha desde os 19 anos (após o serviço militar) passou por 2 empregos, o último no setor metalúrgico. Ficou desempregado 1 vez.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).
2	Édson	22 anos, solteiro, sem filhos, mora com a mãe, padrasto e irmão. Ele, o padrasto (aposentado) e a mãe, que trabalhava dividem as despesas da casa.	Técnico de controle de qualidade. Ensino médio completo. Cursa o ensino técnico (mecatrônica). Trabalha desde os 17 anos, registrado. Passou por 4 empregos/bicos. Ficou 1 vez desempregado, quando montou um negócio próprio e foi malsucedido.	Nasceu em Campinas. Criado pela mãe.

23	Emanuel	33 anos, casado, 2 filhas, esposa não trabalhava.	Almoxarife. Ensino médio completo. Trabalha desde os 17 anos registrado. Trabalha desde os 15 anos, registrado. Passou por 3 empregos e ficou 2 vezes desempregado.	Nasceu em São Paulo, veio para Campinas com 27 anos. Criado pela mãe, na casa dos avós maternos.
24	Gustavo	19 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmão, mãe não trabalhava.	Ajudante geral. Ensino médio completo. Acabara de se matricular no Senai (não especificou o curso). Trabalha desde os 13 anos (ajudava o pai na lavoura, até os 17 anos). Era seu primeiro emprego depois disso. Pedira demissão, sem novo emprego em vista.	Nasceu em Campinas e reside em Sumaré, mas morou dos 13 aos 17 anos em São José do Rio Preto, na área rural. Criado por família biparental (pai e mãe).
25	Sérgio	52 anos, casado, 4 filhos, 3 crescidos, esposa e filhos trabalhavam	Polidor. Ensino fundamental completo. Trabalhava desde os 15 anos (sem registro). Começou a trabalhar registrado aos 18 anos, no setor metalúrgico. Passou por 5 empregos e muitos (não disse precisamente) períodos de desemprego.	Nasceu em Campinas. Criado pela mãe.
26	Joel	22 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais; mãe não trabalha	Operador de injetora. Ensino médio completo. Fez curso de Operador de CNC. Trabalhava desde os 16 anos (registrado). Passou por 3 empregos, apenas o último no setor metalúrgico. Sempre pediu demissão e conseguiu emprego em seguida.	Nasceu em Campinas. Criado por família biparental (pai e mãe).
27	Joaquim	28 anos, separado, 1 filha, começou a morar só.	Operador de máquina. Ensino médio completo. Passou por 3 empregos após sair da zona rural, 2 no setor metalúrgico. Passou, no máximo 5 dias desempregado entre um emprego e outro.	Nasceu em Mato Verde (interior de MG), na zona rural. Veio para Campinas com 18 anos. Criado por família biparental (pai e mãe).

28	Fábio	22 anos, casado, sem filhos, esposa trabalhava.	Operador multifuncional (montagem).Ensino médio completo. Trabalhava desde os 16 anos. 1º. Registro aos 17 anos. Passou por 5 empregos, 2 no setor metalúrgico. Passou por 3 períodos de desemprego.	Nascido em Jundiaí-SP, veio par Indaiatuba com 10 anos. Criado em família biparental (pai e mãe).
29	Miguel	30 anos casado, 1 filho, esposa trabalhava.	Operador de empilhadeira. Ensino médio completo. Trabalhava desde os 12 anos. Começou a trabalhar registrado aos 18 anos, no setor metalúrgico. Passou por 5 empregos (4 no setor). Ficou desempregado 3vezes.	Nascido em São José (interior da Paraíba). Veio para Campinas com 8 anos. Criado em família biparental (pai e mãe).
30	Ricardo	26 anos, separado, 1 filha, mora com os pais e irmãos, todos/as trabalhavam	Almoxarife. Ensino médio completo. Trabalhava desde os 17 anos; 1º. Registro aos 18. Passou por 3 empregos , os 2 últimos no setor metalúrgico, e por 1 período de desemprego.	Nascido Campinas e residente em Hortolândia Criado em família biparental (pai e mãe).
31	Vandir	28 anos, solteiro, sem filhos, mora com os pais e irmãos; mãe trabalhava (sempre trabalhou).	Torneiro mecânico (CNC). Ensino médio completo. Fez curso de programação de CNC pelo SENAI. Cursa ensino superior (engenharia mecatrônica). Trabalhava desde os 19 anos; 1º. Passou por 5 empregos todos no setor metalúrgico, como torneiro. Passou por períodos muito curtos (menos de 1 mês) de desemprego.	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe).
32	Robson	35 anos casado, 1 filho e 1 filha, esposa não trabalhava fora.	Pintor automotivo. Ensino fundamental completo. Trabalhava desde os 14 anos; 1º. Registro aos 25 anos (quando saiu da empresa da família). Passou por 3 empregos e 1 período desempregado.	Nascido no interior do Paraná, veio para Valinhos com 10 anos. Criado em família biparental (pai e mãe).

33	Márcio	26 anos, casado, 1 filho, esposa trabalhava.	Operador de máquina. Ensino médio completo. Trabalhava desde os 14 anos (com registro) Passou por 5 empregos, 3 no setor metalúrgico. Ficou desempregado 1 vez	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe).
34	José	45 anos, casado, 2 filhos (não moram com ele) 1 enteado; esposa trabalhava.	Soldador. Ensino fundamental completo. Trabalhava desde os 13anos (com registro). Passou por 3 empregos, os 2 últimos no setor metalúrgico. No último ficou por 11 anos. Passou por 2 períodos de desemprego (um deles, de 2 anos), quando a firma fechou.	Nascido em Campinas. Criado por 2 famílias biparentais (a família dos avós e depois dos 9 anos, o pai e a mãe).
35	René	34 anos, casado, 1 filha; esposa começara a trabalhar fora.	Estagiário (técnico em segurança do trabalho). Ensino médio completo e curso técnico (segurança do trabalho). Ensino superior incompleto (Trancara curso de Fisioterapia). Fazia outros trabalhadores/as paralelamente. Começou a trabalhar com 14 anos (1º registro aos 18 anos); passou por 9 empregos/bicos e 7 períodos de desemprego.	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe). Nascido em
36	João Pedro	36 anos, casado, sem filhos; esposa trabalhava fora.	Operador e programador de CNC. Ensino médio completo (curso técnico de Mecânica). Curso de programação de CNC pelo SENAI. Começou a trabalhar com 14 anos (1º registro aos 19 anos); passou por 7 empregos/bicos e por 4 períodos de desemprego.	Nascido em Campinas. Criado em família biparental (pai e mãe).

Tabela 2: mulheres entrevistadas

1	Elisa	34 anos, casada, 2 filhos.	Controladora de produção. Ensino médio incompleto. Começou a trabalhar com Passou por 3 empregos e 2 períodos de desemprego.	Nasceu em Campinas Criada em duas famílias biparentais (primeiro na casa dos avós; depois dos 10 anos, com o pai e a mãe).
2	Cristiana	28 anos, casada, 2 filhos.	Soldadora eletrônica. Ensino médio completo. Começou a trabalhar com 19 anos. Passou por 3 empregos e 2 períodos de desemprego.	Nasceu em Vitória de Santo Antão (Pernambuco) Criada em família biparental (pai e mãe).
3	Helena	44 anos, casada, 1 filho e 1 filha, vivia com o marido e o filho mais novo.	Auxiliar de produção. Ensino médio completo. Trabalhava desde os 12 anos (registrada). Passou por 6 empregos/bicos. Foi demitida do 1º emprego aos 19 anos e ficou 20 anos trabalhando por conta própria como cabeleireira e professora de artesanato. Os últimos 3 empregos foram no setor metalúrgico.	Nasceu em Americana; veio para Campinas com 19 anos. Criada em família biparental (pai e mãe).
4	Carla	27 anos, casada, 1 filha.	Inspetora de qualidade. Ensino médio completo. Trabalha desde os 15 anos. Primeiro registro aos 16 anos. Passou por 4 empregos, o último no setor metalúrgico. Passou por 3 períodos de desemprego.	Nasceu em Tupã (interior de SP) e veio para Campinas aos 23 anos. Criada pela mãe e pela avó.

5	Marília	41 anos, casada, 1 filho, 2 filhas. Vivia com o companheiro e a filha mais nova. Companheiro não tinha trabalho fixo.	Montadora. Ensino fundamental incompleto. Trabalhou na lavoura dos 9 aos 17 anos. Depois passou por 2 empregos, o último numa empresa metalúrgica, onde ficou por 19 anos e por 1 período longo de desemprego.	Nasceu em Teófilo Otoni (MG); veio para Campinas aos 22 anos. Criada pela mãe.
6	Lígia	33 anos, solteira, 1 filho e uma filha, morava com eles e era chefe da família.	Preformadora de componentes (montadora). Ensino médio completo. Começou a trabalhar com 18 anos. Passou por 6 empregos/bicos e por vários períodos de desemprego (4).	Nasceu em Fortaleza (Ceará). Veio para Campinas com 18 anos. Criada pela mãe.
7	Marina	49 anos, divorciada, 2 filhos, morava com eles e era chefe da família.	Montadora. Ensino médio completo. Começou a trabalhar com 13 anos (registrada). Passou por 12 empregos e por vários períodos de desemprego (8 vezes).	Nasceu em São José do rio Preto, interior de SP (área rural). Criada em família biparental (pai e mãe).
8	Cláudia	20 anos, solteira, sem filhos, morava com a mãe e irmãos. Sustentava a casa junto com a mãe.	Soldadora. Ensino médio completo. Trabalhava desde os 13 anos (sem registro, até os 18 anos). Passou por 3 empregos e por um período de um ano, “ficou parada”.	Nasceu em Campinas. Criada em família biparental (pai e mãe – até 5 anos atrás os pais viviam juntos).
9	Eliane	36 anos, solteira, sem filhos, morava com os pais e irmão; todos/as trabalham.	Operadora de produção. Ensino superior completo (Educação Física); trabalha paralelamente com professora em academias. Começou a trabalhar aos 22 anos e passou por 6 empregos, os 3 últimos no setor metalúrgico (temporários). Dos 4 períodos de desemprego que mencionou, se referiu a 2 como “fiquei parada”	Nasceu em Campinas Criada em família biparental (pai e mãe).

10	Sílvia	20 anos, solteira, sem filhos, mora com os pais e irmãos; todos/as trabalhavam.	Auxiliar de produção. Ensino médio completo. Começou a trabalhar com 16 anos. Passou por 2 empregos e por 1 período desempregada.	Nasceu em São Bernardo do Campo. Veio para Campinas com 2 anos. Criada em família biparental (pai e mãe).
----	--------	---	---	---

ANEXO II – TABELAS

Tabela 1 - Brasil: Pessoas economicamente ativas no conjunto das regiões metropolitanas (em 1000 pessoas), por gênero (março de 2002 a março de 2013)

Total das regiões: Pessoas economicamente ativas	Gênero	Período										
		mar/ 02	mar/03	mar/04	mar/05	mar/06	mar/07	mar/08	mar/09	mar/10	mar/11	mar/12
	masculino	11173	11619	11777	11922	12061	12235	12419	12534	12666	12800	13035
	feminino	8668	9217	9591	9736	9818	10200	10302	10501	10870	11018	11111
	Total	19841	20836	21368	21658	21879	22435	22721	23035	23536	23818	24146

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Tabela 2 - Brasil: Pessoas economicamente ativas no conjunto das regiões metropolitanas em porcentagem, por gênero (março de 2002 a março de 2013)

Total das regiões: Pessoas economicamente ativas (%)	Gênero	Período										
		mar/02	mar/03	mar/04	mar/05	mar/06	mar/07	mar/08	mar/09	mar/10	mar/11	mar/12
	masculino	6,31	5,76	5,12	5,05	5,12	4,54	4,66	4,41	3,82	3,74	3,98
	feminino	3,69	4,24	4,89	4,95	4,87	5,46	5,34	5,59	6,18	6,26	6,02

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Tabela 3 - Brasil: Pessoas economicamente ativas ocupadas (em 1000 pessoas) no total das Regiões metropolitanas, por gênero. (março de 2002 a março de 2013)

Total das Regiões Metropolitanas: pessoas ocupadas	Gênero	Período										
		mar/02	mar/03	mar/04	mar/05	mar/06	mar/07	mar/08	mar/09	mar/10	mar/11	mar/12
	Masculino	9950	10477	10584	10909	11031	11218	11603	11619	11925	12161	12387
	Feminino	7325	7831	8046	8397	8568	8936	9165	9333	9823	10118	10259
	Total	17275	18308	18630	19306	19599	20154	20768	20952	21748	22279	22646

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Tabela 4 - Brasil: Pessoas economicamente ativas ocupadas em porcentagem no total das Regiões metropolitanas, por gênero. (março de 2002 a março de 2013)

Total das Regiões Metropolitanas: pessoas ocupadas (%)	Gênero	Período										
		Mar/ 02	mar/03	mar/04	mar/05	mar/06	mar/07	mar/08	mar/09	mar/10	mar/11	mar/12
	Masculino	57,60	57,23	56,81	56,51	56,28	55,66	55,87	55,46	54,83	54,59	54,70
	Feminino	42,40	42,77	43,19	43,49	43,72	44,34	44,13	44,54	45,17	45,41	45,30

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Tabela 5 - Brasil: Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por gênero, no conjunto das regiões metropolitanas brasileiras e em porcentagem (março/2002-março/2013)

Brasil: Taxa de desocupação (%)	Gênero	Período										
		mar/02	mar/03	mar/04	mar/05	mar/06	mar/07	mar/08	mar/09	mar/10	mar/11	mar/12
	masculino	10,9	9,8	10,1	8,5	8,5	8,3	6,6	7,3	5,8	5	5
	feminino	15,5	15	16,1	13,8	12,7	12,4	11	11,1	9,6	8,2	7,7
		12,9	12,1	12,8	10,9	10,4	10,2	8,6	9	7,6	6,5	6,2

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (período entre março/2002 e dezembro/2013).

Tabela 6 - Brasil: número de empregados/as na indústria de transformação*, por gênero (2002-2012).

Indústria de transformação	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Total	5209774	5356159	5926857	6133461	6594783	7082167	7310840	7361084	7885702	8113805	8148328
	Masculino	3743716	3839458	4231416	4360769	4688172	5017943	5134390	5132470	5464277	5593167	5583080
Número de empregados/as	Feminino	1466058	1516701	1695441	1772692	1906611	2064224	2176450	2228614	2421425	2520638	2565248

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

Tabela 7 - Região de Campinas:** Número de estabelecimentos do setor metalúrgico e subsetores *, em números absolutos (2012).

Subsetor	2012
	Número de estabelecimentos
Indústria Metalúrgica	925
Indústria Mecânica	715
Elétrico e Comunicação	199
Material de Transporte	187
Setor metalúrgico	2026

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 8 - Região de Campinas:** Evolução do número de estabelecimentos do setor metalúrgico e subsetores *, em números absolutos (2002-2012).
Primeira parte.

Subsetor	Tamanho Estabelecimento	Número de estabelecimentos										
		Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica	Total	733	755	798	814	816	844	856	849	845	915	925
	0 Empregado	50	64	47	35	48	41	51	61	37	55	51
	De 1 a 4	295	285	294	297	267	301	283	297	300	334	363
	De 5 a 9	140	131	153	163	169	162	178	173	181	182	194
	De 10 a 19	121	136	148	165	164	160	155	155	150	161	150
	De 20 a 49	77	88	94	101	117	116	121	105	115	119	100
	De 50 a 99	27	29	36	27	29	34	39	1	30	32	37
	De 100 a 249	19	19	21	19	17	23	21	4	24	26	24
	De 250 a 499	3	2	4	6	4	6	6	2	7	4	5
	De 500 a 999	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
1000 ou Mais	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Indústria Mecânica	Total	366	357	390	406	421	459	517	545	605	655	715
	0 Empregado	25	16	25	21	18	11	24	33	36	32	51
	De 1 a 4	94	99	107	110	104	113	128	154	190	217	242
	De 5 a 9	74	69	76	77	83	101	103	112	110	136	132
	De 10 a 19	63	65	66	73	82	78	94	89	109	108	123
	De 20 a 49	63	59	67	73	75	89	96	96	86	88	88
	De 50 a 99	30	30	26	29	32	36	36	29	34	41	41
	De 100 a 249	11	13	15	16	21	23	26	22	31	21	25
	De 250 a 499	1	0	2	1	1	3	6	6	5	8	8
	De 500 a 999	3	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3
1000 ou Mais	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 8- Região de Campinas:** Evolução do número de estabelecimentos do setor metalúrgico e subsetores *, em números absolutos (2002-2012). Segunda parte.

Subsetor	Tamanho Estabelecimento	Número de estabelecimentos										
		Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Elétrico e Comunicação	Total	147	149	146	155	154	154	162	169	171	185	199
	0 Empregado	10	8	4	5	9	5	9	10	8	3	8
	De 1 a 4	36	37	40	38	34	34	39	38	30	43	47
	De 5 a 9	25	33	35	28	26	22	17	25	31	30	32
	De 10 a 19	21	21	18	27	26	35	28	35	40	36	36
	De 20 a 49	22	18	16	22	20	17	25	22	19	30	36
	De 50 a 99	17	15	13	13	17	16	19	17	15	19	18
	De 100 a 249	12	13	14	15	15	15	14	12	17	15	12
	De 250 a 499	2	3	5	5	5	7	8	7	7	6	7
	De 500 a 999	2	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1
1000 ou Mais	0	0	0	0	0	2	3	2	3	2	2	
Material de Transporte	Total	127	128	126	130	147	159	163	168	175	179	187
	0 Empregado	5	5	2	1	6	3	9	5	2	5	8
	De 1 a 4	25	22	23	27	26	29	23	32	29	32	38
	De 5 a 9	16	22	19	18	15	19	21	18	19	26	27
	De 10 a 19	24	16	20	18	27	25	25	33	37	33	32
	De 20 a 49	26	21	19	19	21	26	8	23	28	26	22
	De 50 a 99	4	12	10	14	13	15	4	12	17	10	15
	De 100 a 249	11	14	12	14	16	19	19	17	17	18	19
	De 250 a 499	7	7	9	8	10	10	12	13	11	14	12
	De 500 a 999	6	4	6	4	7	7	6	10	8	7	6
1000 ou Mais	3	5	6	7	6	6	6	5	7	8	8	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 8- Região de Campinas:** Evolução do número de estabelecimentos do setor metalúrgico e subsetores *, em números absolutos (2002-2012). Terceira parte.

	Tamanho Estabelecimento	Número de estabelecimentos										
		A										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Setor metalúrgico	Total	373	389	460	505	538	616	698	731	796	934	026
	0 Empregado	90	38	82	21	01	03	09	33	518		
	De 1 a 4	50	43	64	72	31	77	73	21	49	26	90
	De 5 a 9	55	55	83	86	93	04	19	28	41	74	85
	De 10 a 19	29	38	52	83	99	98	02	12	36	38	41
	De 20 a 49	188	86	96	15	33	48	70	46	48	63	46
	De 50 a 99	78	65	53	31	01	08	96	60	02	11	
	De 100 a 249	53	92	24	49	00	05	90	00	00		
	De 250 a 499	13	20	00	00	06	28	00	22			
	De 500 a 999	12	01	10	03	23	11	10				
	1000 ou Mais	55	00	00	00	02	00	33	33			

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 9- Região de Campinas:** número de empregados/as no conjunto dos setores da economia*, por gênero (2002-2012).

Gênero	Ano										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	652.267	661.678	714.289	768.704	839.139	908.726	1.040.690	1.048.940	1.145.955	1.240.811	1.249.214
Masculino	414.217	419.183	449.031	475.185	516.893	551.151	629.923	631.429	685.349	728.988	724.729
Feminino	238.050	242.495	265.258	293.519	322.246	357.575	410.767	417.511	460.606	511.823	524.485

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 10- Região de Campinas:** Empregados/as no conjunto dos setores da economia* (porcentagens separadas por gênero - 2002-2012).

Gênero	Ano										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Masculino %	63,50	63,35	62,86	61,82	61,60	60,65	60,53	60,20	59,81	58,75	58,01
Feminino %	36,50	36,65	37,14	38,18	38,40	39,35	39,47	39,80	40,19	41,25	41,99

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 11- Região de Campinas:** número de empregados/as na Indústria de Transformação*, por gênero (2002-2012).

Indústria de transformação	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Número de empregados/as	Total	124.986	130.681	142.599	149.832	159.803	172.111	178.093	174.927	190.981	194.040	190.208
	Masculino	94.389	98.543	106.435	111.218	118.346	125.174	128.803	125.438	136.372	138.396	134.258
	Feminino	30.597	32.138	36.164	38.614	41.457	46.937	49.290	49.489	54.609	55.644	55.950

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos

Tabela 12- Região de Campinas:** Empregados/as na Indústria de Transformação * (porcentagens separadas por gênero - 2002-2012).

Gênero	Ano										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Masculino %	75,52	75,41	74,64	74,23	74,06	72,73	72,32	71,71	71,41	71,32	70,58
Feminino%	24,48	24,59	25,36	25,77	25,94	27,27	27,68	28,29	28,59	28,68	29,42

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 13 - Região de Campinas: Empregados/as no setor metalúrgico e subsetores* (porcentagens separadas por gênero - 2002-2012).**

Setor ou Subsetor	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ind. Metalúrgica (subsetor)	Masculino %	88,81	88,32	88,77	88,50	87,60	87,75	88,02	87,13	87,40	86,59	86,17
	Feminino %	11,19	11,68	11,23	11,50	12,40	12,25	11,98	12,87	12,60	13,41	13,83
Indústria Mecânica	Masculino %	86,77	86,16	85,15	84,54	87,90	86,87	86,85	85,79	83,70	82,42	80,63
	Feminino %	13,23	13,84	14,85	15,46	12,10	13,13	13,15	14,21	16,30	17,58	19,37
Mat. Elétrico e Comunicação	Masculino %	68,60	68,96	64,86	65,46	62,28	57,80	58,10	59,58	61,38	63,16	64,06
	Feminino %	31,40	31,04	35,14	34,54	37,72	42,20	41,90	40,42	38,62	36,84	35,94
Material de Transporte	Masculino %	88,11	88,05	88,19	88,22	88,89	87,83	87,50	87,97	87,93	88,09	87,39
	Feminino %	11,89	11,95	11,81	11,78	11,11	12,17	12,50	12,03	12,07	11,91	12,61
Setor metalúrgico	Masculino %	85,12	85,30	84,92	84,66	84,96	83,22	83,06	82,94	82,80	82,61	81,86
	Feminino %	14,88	14,70	15,08	15,34	15,04	16,78	16,94	17,06	17,20	17,39	18,14

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012). (MTE)-LEI 4923/65

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 14- Região de Campinas: composição da força de trabalho no setor metalúrgico*: percentuais feminino e masculino – 2002.**

Percentuais	Gênero	Ano	
		2002	2012
	Masculino	85,12	81,86
Feminino	14,88	18,14	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 15 - Região de Campinas:** faixa etária da força de trabalho no setor metalúrgico* (em números absolutos e em porcentagem), por gênero (2012).

2012		Gênero					
	Faixa Etária (anos)	Masculino	% masculino	Feminino	% feminino	Total	Total %
		10 A 14	1	0,0	-	0	1
	15 A 17	663	0,73	94	0,47	757	0,69
	18 A 24	16.239	17,98	3.850	19,24	20.089	18,21
	25 A 29	18.356	20,33	4.951	24,74	23.307	21,13
	30 A 39	29.021	32,14	7.109	35,52	36.130	32,75
	40 A 49	16.016	17,74	2.882	14,40	18.898	17,13
	50 A 64	9.463	10,48	1.071	5,35	10.534	9,55
	65 OU MAIS	542	0,60	57	0,28	599	0,54
	Total	90.301	100	20.014	100	110.315	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 16- Região de Campinas: faixa etária da força de trabalho no setor metalúrgico* (em números absolutos e em porcentagem), por gênero (2002).**

2002		Gênero					
	Faixa Etária (anos)	Masculino	% masculino	Feminino	% feminino	Total	% total
Setor metalúrgico	10 A 14	2	0,00	-	0	2	0,00
	15 A 17	555	1,05	60	0,65	615	0,99
	18 A 24	11.111	20,97	2.091	22,57	13.202	21,20
	25 A 29	9.873	18,63	2.106	22,73	11.979	19,24
	30 A 39	16.654	31,43	3.198	34,52	19.852	31,89
	40 A 49	11.138	21,02	1.485	16,03	12.623	20,27
	50 A 64	3.522	6,65	313	3,38	3.835	6,16
	65 OU MAIS	135	0,25	8	0,09	143	0,23
	{ ñ class }	6	0,01	3	0,03	9	0,01
	Total	52.996	100,00	9.264	100	62260	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 17 - Região de Campinas*: grau de instrução** da força de trabalho no setor metalúrgico* (em números absolutos e em porcentagem), por gênero (2002).**

Setor metalúrgico	2002	Gênero					
	Grau Instrução 1985 -2005	Masculino	% masculino	Feminino	% feminino	Total	% Total
	Analfabeto	288	0,54	54	0,58	342	0,55
	4ª Série Incompleto	984	1,86	151	1,63	1135	1,82
	4ª Série Completo	3101	5,85	369	3,98	3470	5,57
	8ª Série Incompleto	5461	10,30	619	6,68	6080	9,77
	8ª Série Completo	13099	24,72	1943	20,97	15042	24,16
	2º Grau Incompleto	5512	10,40	873	9,42	6385	10,26
	2º Grau Completo	16973	32,03	3101	33,47	20074	32,24
	Superior Incompleto	2251	4,25	695	7,50	2946	4,73
	Superior Completo	5327	10,05	1459	15,75	6786	10,90
	Total	52996	100	9264	100	62260	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** Utilizaram-se nesta tabela as faixas de escolaridade conforme definidas pelo Ministério da Educação anteriormente a 2005 (Primeiro grau, da 1a. À 8a. séries; Segundo grau, da 1a à 3a. séries e Ensino superior).

*** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 18 - Região de Campinas*: faixas de escolaridade** da força de trabalho no setor metalúrgico* (em números absolutos e em porcentagem), por gênero (2012).**

Setor metalúrgico	2012	Gênero					
	Escolaridade agregada após 2005	Masculino	% Masculino	Feminino	%Feminino	Total	% Total
	Analfabeto	74	0,08	5	0,02	79	0,07
	Fundamental Incompleto	5448	6,03	669	3,34	6117	5,55
	Fundamental Completo	8814	9,76	1136	5,68	9950	9,02
	Médio Incompleto	5797	6,42	829	4,14	6626	6,01
	Médio Completo	55698	61,68	12297	61,44	67995	61,64
	Superior Incompleto	3416	3,78	1237	6,18	4653	4,22
	Superior Completo	11054	12,24	3841	19,19	14895	13,50
	Total	90301	100	20014	100	110315	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** Utilizaram-se nesta tabela as faixas de escolaridade conforme definidas pelo Ministério da Educação a partir de 2005 (Ensino fundamental, da 1a. A 8a. Séries; Ensino médio, da 1a à 3a. Séries e Ensino superior).

*** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 19 (Completa) - Região de Campinas: **: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico* pelos estabelecimentos, de acordo seu com tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero e em números absolutos (2002-2012). Primeira parte.

Tamanho Estabelecimento (n°. Empregs)	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
De 1 a 4	Total	2886	2596	2.007	2.084	2721	2.946	3.414	4.129	2.863	5.112	4.105
	Masculino	2494	2146	1789	1797	2297	2455	2912	3658	2.471	4.500	3.483
	Feminino	392	450	288	287	424	491	502	471	392	612	622
De 5 a 9	Total	2.621	2.378	2.709	2.915	3.061	3.172	3.849	3.423	3.540	3.811	4.010
	Masculino	2.266	1.988	2.310	2.466	2.563	2.667	3.371	2.902	2.988	3.239	3.335
	Feminino	355	390	399	449	498	505	478	521	552	572	675
De 10 a 19	Total	4.389	4.619	5.437	5.606	6.140	6.304	6.478	7.055	7.047	7.037	7.373
	Masculino	3.742	3.966	4.704	4.768	5.246	5.353	5.455	5.772	5.873	5.807	6.116
	Feminino	647	653	733	838	894	951	1.023	1.283	1.174	1.230	1.257

Tabela 19 (Completa) - Região de Campinas: **: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico* pelos estabelecimentos, de acordo seu com tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero e em números absolutos (2002-2012). Segunda parte.

Tamanho Estabelecimento (n°. empregs)	Gênero	Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
De 20 a 49	Total	8.028	7.656	8.297	9.562	10.224	11.389	12.676	10.845	11.520	12.361	11.348
	Masculino	6.726	6.362	7.078	8.193	8.733	9.795	10.764	9.087	9.809	9.870	9.099
	Feminino	1.302	1.294	1.219	1.369	1.491	1.594	1.912	1.758	1.711	2.491	2.249
De 50 a 99	Total	7.766	7.978	7.940	8.294	9.016	9.925	11.347	9.258	9.993	11.209	11.827
	Masculino	6.282	6.584	6.502	6.679	7.185	8.060	9.378	7.555	8.029	8.974	9.356
	Feminino	1.484	1.394	1.438	1.615	1.831	1.865	1.969	1.703	1.964	2.235	2.471
De 100 a 249	Total	10.748	12.215	12.151	12.739	14.060	15.784	16.627	15.090	17.713	16.514	16.683
	Masculino	8.692	10.146	9.918	10.493	11.339	13.190	13.341	12.222	14.179	13.459	13.767
	Feminino	2.056	2.069	2.233	2.246	2.721	2.594	3.286	2.868	3.534	3.055	2.916
De 250 a 499	Total	5.462	5.105	8.173	8.400	8.664	10.885	14.549	11.532	12.765	14.382	14.719
	Masculino	4.550	4.461	6.618	6.945	7.089	8.744	12.296	9.889	10.729	11.910	12.138
	Feminino	912	644	1.555	1.455	1.575	2.141	2.253	1.643	2.036	2.472	2.581

Tabela 19 (Completa) - Região de Campinas: **: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico* pelos estabelecimentos, de acordo seu com tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero e em números absolutos (2002-2012). Terceira parte.

Tamanho Estabelecimento (n°. empregos)	Ano											
		Gênero	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
De 500 a 999	Total	10.182	7.943	8.021	7.783	11.484	10.482	8.639	11.278	10.182	9.877	8.457
	Masculino	9.124	6.603	6.829	6.386	9.828	8.466	7.854	9.962	8.938	7.932	6.447
	Feminino	1.058	1.340	1.192	1.397	1.656	2.016	785	1.316	1.244	1.945	2.010
1000 ou Mais	Total	10.178	12.985	18.354	22.127	19.000	23.462	28.359	25.177	29.084	31.898	31.793
	Masculino	9.120	11.886	16.377	19.589	17.401	19.787	22.617	20.055	23.685	27.003	26.560
	Feminino	1.058	1.099	1.977	2.538	1.599	3.675	5.742	5.122	5.399	4.895	5.233
Total	Total	62.260	63.475	73.159	79.510	84.370	94.349	105.938	97.787	104.707	112.201	110.315
	Masculino	52.996	54.142	62.125	67.316	71.681	78.517	87.988	81.102	86.701	92.694	90.301
	Feminino	9.264	9.333	11.034	12.194	12.689	15.832	17.950	16.685	18.006	19.507	20.014

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos

Tabela 20 (sintética) - Região de Campinas **: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico* pelos estabelecimentos, de acordo seu com tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero, em números absolutos e em porcentagens (2002).

Tamanho Estabelecimento (nº. empreg.)	No. Abs.			%		
	Gênero		Total	Gênero		Total
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino	
De 1 a 9	4.760	747	5.507	8,98	8,06	8,85
De 10 a 49	10.468	1.949	12.417	19,75	21,04	19,94
De 50 a 99	6.282	1.484	7.766	11,85	16,02	12,47
De 100 a 249	8.692	2.056	10.748	16,40	22,19	17,26
De 250 a 499	4.550	912	5.462	8,59	9,84	8,77
De 500 a 999	9.124	1.058	10.182	17,22	11,42	16,35
1000 ou Mais	9.120	1.058	10.178	17,21	11,42	16,35
Total	52.996	9.264	62.260	100	100	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE .

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos

Tabela 21 (sintética) - Região de Campinas: **: Distribuição da força de trabalho no setor metalúrgico* pelos estabelecimentos, de acordo seu com tamanho (número de empregados). Dados separados por gênero, em números absolutos e em porcentagens (2012)

Tamanho Estabelecimento (nº. empregs.)	No. Abs.			%		
	Gênero			Gênero		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
De 1 a 9	6.818	1297	8.115	7,55	6,48	7,36
De 10 a 49	15.215	3.506	18.721	16,85	17,52	16,97
De 50 a 99	9.356	2.471	11.827	10,36	12,35	10,72
De 100 a 249	13.767	2.916	16.683	15,25	14,57	15,12
De 250 a 499	12.138	2.581	14.719	13,44	12,90	13,34
De 500 a 999	6.447	2.010	8.457	7,14	10,04	7,67
1000 ou Mais	26.560	5.233	31.793	29,41	26,15	28,82
Total	90.301	20.014	110.315	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE .

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos

Tabela 22 - Região de Campinas:** faixas de remuneração (em salários mínimos) da força de trabalho no setor metalúrgico*. Números absolutos e porcentagem, por gênero (2002).

2002	Gênero					
Faixa Remuneração Média (SM)	Masculino	% masculino	Feminino	% feminino	Total	% Total
Até 1,00	140	0,26	17	0,18	157	0,25
1,01 a 1,50	504	0,95	159	1,72	663	1,06
1,51 a 2,00	2.377	4,49	795	8,58	3.172	5,09
2,01 a 3,00	8.355	15,77	2.420	26,12	10.775	17,31
3,01 a 4,00	6.660	12,57	1.359	14,67	8.019	12,88
4,01 a 5,00	7.222	13,63	1.269	13,70	8.491	13,64
5,01 a 7,00	10.034	18,93	1.151	12,42	11.185	17,96
7,01 a 10,00	6.530	12,32	636	6,87	7.166	11,51
10,01 a 15,00	4.615	8,71	651	7,03	5.266	8,46
15,01 a 20,00	2.231	4,21	345	3,72	2.576	4,14
Mais de 20,00	4.173	7,87	435	4,70	4.608	7,40
{ ñ classificados }	155	0,29	27	0,29	182	0,29
Total	52.996	100,00	9.264	100,00	62.260	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos

Tabela 23 - Região de Campinas:** faixas de remuneração (em salários mínimos) da força de trabalho no setor metalúrgico*. Números absolutos e porcentagem, por gênero (2012).

2012	Faixa Remuneração Média (SM)	Gênero				Total	% Total
		Masculino	% Masculino	Feminino	% Feminino		
	Até 1,00	546	0,60	123	0,61	669	0,61
	1,01 a 1,50	2.769	3,07	944	4,72	3.713	3,37
	1,51 a 2,00	9.969	11,04	4.677	23,37	14.646	13,28
	2,01 a 3,00	19.167	21,23	.377	31,86	25.544	23,16
	3,01 a 4,00	14.329	15,87	2.404	12,01	16.733	15,17
	4,01 a 5,00	10.365	11,48	1.292	6,46	11.657	10,57
	5,01 a 7,00	12.820	14,20	1.386	6,93	14.206	12,88
	7,01 a 10,00	8.793	9,74	1.131	5,65	9.924	9,00
	10,01 a 15,00	5.592	6,19	846	4,23	6.438	5,84
	15,01 a 20,00	2.179	2,41	275	1,37	2.454	2,22
	Mais de 20,00	2.258	2,50	199	0,99	2.457	2,23
	{ñ classificados}	1.514	1,68	360	1,80	1.874	1,70
	Total	90.301	100,00	20.014	100,00	110.315	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Paulínia e Valinhos.

Tabela 24 – Região de Campinas:** Taxa de variação do emprego no setor metalúrgico e subsetores*, por gênero e em porcentagem (2002-2012).

IBGE Subsetor	Gênero	Taxas de variação do emprego										
		Ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica	Total	43,15	5,39	13,72	4,12	0,63	13,3	10,1	-13,87	5,72	6,89	-0,49
	Masculino	42,93	4,81	14,29	3,81	-0,38	13,49	10,44	-14,75	6,05	5,9	-0,97
	Feminino	44,97	9,98	9,37	6,61	8,45	11,94	7,65	-7,42	3,48	13,77	2,66
Indústria Mecânica	Total	46,35	2,36	14,12	9,77	-7,43	16,84	18,82	-10,09	6,82	3,78	6,06
	Masculino	46,19	1,63	12,79	8,98	-3,74	15,46	18,8	-11,19	4,23	2,19	3,75
	Feminino	47,4	7,15	22,42	14,3	-27,59	26,85	18,95	-2,78	22,47	11,96	16,88
Elétrico e Comunicação	Total	31,33	-13,98	6,87	12,51	14,89	27,69	15,95	-6,7	5,81	9,05	-2,33
	Masculino	29,54	-13,54	0,52	13,55	9,3	18,5	16,55	-4,32	9,01	12,19	-0,93
	Feminino	35,43	-14,95	20,98	10,59	25,47	42,85	15,13	-10	1,08	4,04	-4,73
Material de Transporte	Total	25,2	5,86	20,39	10,19	16,99	2,98	8,11	-2,08	8,6	8,73	-6,87
	Masculino	24,92	5,79	20,58	10,23	17,87	1,75	7,7	-1,56	8,55	8,94	-7,61
	Feminino	27,25	6,34	19,02	9,86	10,37	12,8	11,06	-5,76	8,96	7,22	-1,36
Setor metalúrgico	Total	35,76	1,95	15,26	8,68	6,11	11,83	12,28	-7,69	7,08	7,16	-1,68
	Masculino	35,46	2,16	14,74	8,36	6,48	9,54	12,06	-7,83	6,9	6,91	-2,58
	Feminino	37,51	0,74	18,23	10,51	4,06	24,77	13,38	-7,05	7,92	8,34	2,6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos.

Tabela 25 – Região de Campinas:** Saldo anual da movimentação de trabalhadores/as (admitidos – desligados) no setor metalúrgico e subsetores*, por gênero e em número absoluto de postos de trabalho (2002-2012).

IBGE Subsetor	Gênero	Saldo anual (admitidos - desligados)										
		ano										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indústria Metalúrgica	Total	5.044	902	2.419	827	132	2.794	2.405	-3.636	1.292	1.645	-124
	Masculino	4.463	715	2.226	678	-71	2.483	2.182	-3.403	1.191	1.231	-215
	Feminino	581	187	193	149	203	311	223	-233	101	414	91
Indústria Mecânica	Total	5.093	380	2.325	1.835	-1.532	3.214	4.197	-2.673	1.625	963	1.601
	Masculino	4.409	228	1.814	1.436	-652	2.594	3.642	-2.576	864	467	817
	Feminino	684	152	511	399	-880	620	555	-97	761	496	784
Elétrico e Comunicação	Total	2.155	-	534	1.039	1.391	2.972	2.186	-1.065	861	1.419	-398
	Masculino	1.413	-839	28	730	569	1.237	1.311	-399	796	1.174	-100
	Feminino	742	-424	506	309	822	1.735	875	-666	65	245	-298
Material de Transporte	Total	4.108	1.196	4.406	2.650	4.869	999	2.801	-777	3.142	3.467	-2.965
	Masculino	3.588	1.042	3.915	2.347	4.519	522	2.336	-508	2.748	3.121	-2.895
	Feminino	520	154	491	303	350	477	465	-269	394	346	-70
Setor metalúrgico	Total	16.400	1.215	9.684	6.351	4.860	9.979	11.589	-8.151	6.920	7.494	-1.886
	Masculino	13.873	1.146	7.983	5.191	4.365	6.836	9.471	-6.886	5.599	5.993	-2.393
	Feminino	2.527	69	1.701	1.160	495	3.143	2.118	-1.265	1.321	1.501	507

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE (período entre 1995 e 2012).

*Utilizou-se se a definição dos setores e subsetores da economia elaborada pelo IBGE.

** A região referida compreende os municípios da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos.

ANEXO III - QUESTIONÁRIO BÁSICO UTILIZADO NAS ENTREVISTAS.

Data da entrevista:

Local da entrevista:

Observações:

Entrevistadx:

Nome de código:

Observações:

DADOS PESSOAIS/GERAIS.

Idade:

Sexo:

Escolaridade (especificar curso , técnico ou superior, se tiver cursado):

Estado civil:

(Para casadx ou separadx) Há/Por quanto tempo é/foi casadx?

(Separação recente) Separação ocorreu antes ou depois da perda do emprego? (caso o entrevistado não se importe em dizer)

INFORMAÇÕES SOBRE A FAMÍLIA.

Onde mora?

Tem filhos? Quantos? Qual a idade de cada um?

Mora com família? (definir: pais, esposx e filhos. Na dúvida, vide questão abaixo)

Quantas pessoas vivem em sua casa?

No seu domicílio, qual é sua posição (você é chefe, cônjuge, filhx agregadx ou se encaixa em outra situação)?

Quantas dependem de seu salário?

Quantas pessoas trabalham em sua casa?

Quem – e como – sustenta sua casa, atualmente? (Mais de uma pessoa contribui? Quem?)

Você(s) têm alguma outra fonte de renda?

A casa em que vive é própria, alugada ou se enquadra em outra situação? Qual?

Renda atual (bruta):

Renda/ salário dx cônjuge:

TRAJETÓRIA FAMILIAR/ PERCEPÇÕES SOBRE PAPÉIS SEXUAIS.

Fale um pouco da sua família original.(Deixar em aberto e ir, aos poucos, puxando as questões abaixo).

Onde nasceu? Com que idade veio para _____? Por que?

Por quem você foi criado?

Na família em que foi criado:

- quem/quantos trabalhava(m)? Especificar.

- quem era considerado o/a chefe da família? Por quê?

Na sua opinião, quem deve pagar as contas da casa? Por quê?

Na sua opinião, como devem ser distribuídas as tarefas domésticas numa família?

Na sua família quem faz as tarefas domésticas? (observar reação).

Para quem afirma colaborar: quantas horas por dia dedica às tarefas domésticas? E o/a cônjuge?

Hoje em dia, as mulheres trabalham, ganham seu salário... O que você pensa disso?

Onde você trabalhou existiam mais homens ou mais mulheres? Por quê?

As mulheres eram iguais aos homens? O que você acha disso?

O que você pensa das mulheres que se dedicam só aos filhos e à casa?

E de um homem que cuida da casa enquanto a mulher trabalha fora?

O que você pensaria se seu filho estivesse nessa situação?

INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A SITUAÇÃO PROFISSIONAL PREGRESSA E ATUAL.

Profissão declarada:

Último emprego (cargo/firma/ data de saída/tempo de emprego):

Ocupação atual:

Considera-se metalúrgico?

Gostaria que seus filhos seguissem carreira como metalúrgicos?

É sindicalizado? Participa do sindicato?

Está procurando emprego?

Estuda atualmente?

Que cursos já fez?(especificar: o curso, se foi técnico ou especialização, se foi dentro ou fora da fábrica).

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL/ DE DESEMPREGO.

Há quanto tempo está sem trabalho?

Porque você ficou sem trabalho?

Quando começou a trabalhar?

Conte para mim sua história: quais os empregos que já teve e/ou trabalhos que realizou. (Deixar livre e, aos poucos, puxar: Quanto tempo ficou em cada um? Por que saiu? Teve registro em carteira?)

Como ficou seu salário a cada nova contratação (passou a ganhar menos ou mais)?

Qual o melhor trabalho que você já teve? Por quê?

O que é importante para você, num emprego/trabalho?

O que foi importante para você, para conseguir trabalho?

O que é hoje importante para você, no momento de procurar trabalho?

Já ficou desempregadx antes? Como foi? (Quantas vezes? Por quanto tempo, mais ou menos?)

Como conseguiu sobreviver?

Nas vezes anteriores em que ficou sem trabalho, você teve ou não facilidade em encontrar um novo trabalho? Por quê? (que dificuldades encontra/encontrou)

Como você fez para encontrar uma nova ocupação? (deixar livre e, dependendo da resposta, conduzir à questão abaixo).

Como você procura emprego: Agência, qual? Anúncio em jornal, TV? Empregador anterior? Amigos e familiares? O que funciona melhor? Por que?

Como arranjou seu último emprego? (deixar livre e, caso a pessoa não diga nada, sugerir: Indicação de amigos, ex-colegas ou parentes? Agência de empregos? Classificados? Posto de Atendimento ao Trabalhador? Sindicato?)

COMO É ESTAR DESEMPREGADAX.

Nos momentos anteriores de desemprego/Depois que você perdeu seu último emprego, como ficou a sua situação financeira?

Explique para mim como ficou a vida da sua família.(como seus filhos – ou pais- e marido /esposa agem/agiram em relação a você)

Fale sobre a relação com seu/sua cônjuge.

Como os vizinhos e parentes agem hoje em relação a você quando desempregado? E nos momentos anteriores de desemprego?

Você tem amigos, parentes ou vizinhos desempregados? Conversa com eles sobre isto? O que eles te contam?

E o que você diz para eles?

Por que as pessoas ficam desempregadas, na sua opinião?

E sobre as pessoas desempregadas há muito tempo, o que você pensa?

O que é pior para um desempregado na sua opinião?

Já passou por uma situação de constrangimento por estar sem trabalho?

O que você acha que os outros pensam/pensavam de você, quando desempregado ?

Acha que existe diferença entre trabalho e emprego? Qual?

Para você, quem sofre mais com o desemprego: o homem ou pra mulher? Por quê?

E quem sofre mais com o desemprego: o/a trabalhador/a mais jovem ou o mais velho? Por quê?