

Gênero e trabalho: as narrativas das relações entre trabalhadores de uma empresa transnacional nas décadas de 40 e 60 / Gender and work: the narratives of the relations between workers of a transnational company in the decades of 40 and 60

by *Cátia Regina Muniz*

Grupo Etnografias do Capitalismo Contemporâneo, IFCH, Unicamp, Brazil. Cátia Regina Muniz: Doutora em Ciências Sociais, IFCH, Unicamp. Pesquisadora do Grupo Etnografias do Capitalismo Contemporâneo, IFCH, Unicamp.

S U M M A R Y / R E S U M O

This article considers analyzing the relations between workers and workers of a transnational company, from the narratives of a couple that worked in the same one in the decades of 40 and 50. The story of the related couple allowed the accomplishment of comparisons with data gotten in previous research (2001) in a pertaining plant to the company in question. In the relations they are distinguished the sexual division of the work and the sexual character as symbolic mechanisms of exclusion of the women, mainly the laborers, of the searched plants, whose intention is to keep the “masculine supremacy” in the productive area.

Este artigo propõe-se a analisar as relações entre trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa transnacional, a partir das narrativas de um casal que trabalhou na mesma nas décadas de 40 e 50. O relato do referido casal permitiu a realização de comparações com dados obtidos em pesquisa anterior (2001) em uma fábrica pertencente à empresa em questão. Nas relações destacam-se a divisão sexual do trabalho e o caráter sexual como mecanismos simbólicos de exclusão das mulheres, principalmente as operárias, das fábricas pesquisadas, cujo intuito é o de manter a “supremacia masculina” na área produtiva.

A R T I C L E I N F O

Keywords / Palavras-chave

gender, work, narratives, relations, sexual division of the work, exclusion /
gênero, trabalho, narrativas, relações, divisão sexual do trabalho, exclusão

How to refer to this article

Muniz C.R., Gender and work: the narratives of the relations between workers of a transnational company in the decades of 40 and 60, 2007, Omertaa, Journal for Applied Anthropology, <http://www.omertaa.org/archive/omertaa0010.pdf>

Introdução

O intuito deste artigo é discutir as relações, especificamente nas décadas de 40 e 50, entre trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa, pertencente a um grupo anglo-holandês, que se estabeleceu no Brasil, na capital do Estado de São Paulo, em 1929. A escolha do período analisado se deu durante as entrevistas a um casal (Sr. José e D. Maria) que havia trabalhado na fábrica do grupo localizada na cidade de Valinhos-SP, cujas narrativas evidenciaram situações que se aproximaram do que observei em outra pesquisa (Muniz, 2001a) na fábrica do mesmo grupo situada na cidade de Vinhedo - SP a respeito do caráter sexual que caracterizavam os relacionamentos entre operários e operárias de ambas as fábricas.

A empresa em questão surge de uma fusão entre a empresa anglo-holandesa e a sua principal concorrente no ramo de produtos de limpeza e higiene, nos segmentos de sabões, sabonetes e creme dental, localizada na cidade de Valinhos no interior de São Paulo, em 1960. A integração entre estas empresas, segundo texto elaborado pela companhia, necessitou de alguns anos, devido à rivalidade entre ambas. Superados os problemas iniciais começaram a surgir uma série de investimentos, os quais contribuíram para consolidar sua posição no mercado, diversificando seus produtos (inserindo a produção de alimentos, por exemplo), segundo informações obtidas na empresa. Esta diversificação fez com que a fábrica de Valinhos, na década de 70, se dividisse em três áreas: de sabonetes, sabões e saponáceos (Divisão de Sabonetes e Detergentes com fábricas localizadas em Valinhos e Indaiatuba no interior de São Paulo; Igarassu em Pernambuco); de creme dental, talco, perfumaria, xampu, creme hidratante e de cabelo (Divisão de Produtos Pessoais com fábricas localizadas em Vinhedo interior de São Paulo e Recife- PE) e de margarinas e outros produtos alimentícios (Divisão de Alimentos com fábricas localizadas em São Paulo-SP, Valinhos-SP, Jundiá-SP, Monte Alto-SP; Minduri-MG, Pato de Minas-MG e Juazeiro-BA).

Atualmente, o grupo anglo-holandês está concluindo um projeto que, segundo dados da empresa, faz parte de um processo de reestruturação das empresas anglo-holandesas na América Latina e que visa à construção de uma única organização. Os países que fazem parte desse projeto, além do Brasil, são: México, Guatemala, Nicarágua, República Dominicana, Venezuela, Paraguai, Trinidad Tobago, Uruguai, El Salvador, Costa Rica, Colômbia, Peru, Chile e Argentina.

Foi observado em 2001, na fábrica em Vinhedo, que desde a década de 70, data da inauguração desta fábrica até os anos 90 nunca houvera separações entre as relações pessoais e profissionais na empresa. Após esta data, porém, devido a uma imagem negativa construída sobre a Divisão de Produtos Pessoais em função deste comportamento, resolve-se destruir esta imagem, a partir de medidas tais como; proibição de namoro entre trabalhadores e trabalhadoras, festas – com exceção das festas de confraternização no final do ano, entre outras. No passado, período anterior a década de 1994, esta fábrica era caracterizada como festeira, famosa por suas festas, informal, divertida, superficial, elitista, glamourosa, cheia de nomes famosos e de pessoas interessantes (Sadia, Matarazzo, etc.), que sabiam se divertir, e que mantinham pouca distinção entre o profissional e o pessoal, segundo dados coletados por Livia

Barbosa (1996/97), e confirmado por trabalhadores e trabalhadoras entrevistados. A divisão de Produtos Pessoais era denominada e ainda continuava sendo, de acordo com alguns relatos, o “barco do amor”, ou seja, “todo mundo tinha caso com todo mundo” (Barbosa, 1996/97: 17). Em um dos relatos mencionados por Barbosa (1996/97) uma trabalhadora comenta que havia ensaios de peças de teatros realizadas por trabalhadores e trabalhadoras que acabavam conduzindo os participantes a outras coisas, conforme esta pessoa, “loucuras aconteciam depois do teatro. Aí você acordava na cama de não sabe quem...” (Barbosa, 1996/97: 17).

Quando a fábrica apresentava maus resultados no negócio este era atribuído, pelas outras divisões, à existência das festas, afirma Barbosa. “A existência da festa funcionava como pólo contrastivo negativo e englobava quaisquer aspectos positivos do negócio” (Barbosa, 1996/97: 20).

Para esta antropóloga, a Divisão de Produtos Pessoais no passado aparece, metaforicamente falando, como uma figura feminina ambígua.

A ambigüidade nasce da combinação dos aspectos positivos associados a uma mulher- divertida, glamourosa, sensual, festeira- com aspectos negativos, que tornam uma mulher vulnerável no seu caráter: pouco séria (muitos casos, misturando vida privada com o trabalho); caprichosa (decisões paternalistas); pouca efetividade (trabalho, investimento com pouco retorno); instável e superficial nos seus procedimentos (Barbosa, 1996/97: 19).

É muito interessante a metáfora da mulher utilizada por Barbosa para definir esta Divisão no passado, porque apesar de todas as mudanças realizadas a partir de 1994, ainda pôde-se perceber que havia alguns elementos desse passado, citados por esta pesquisadora, que poderiam explicar o incomodo das trabalhadoras da fábrica estudada, quanto ao que elas chamaram de “cantadas”. As festas deixaram de existir, a empresa passou a prosperar, mas permaneceu a questão da “mistura” entre o profissional com o pessoal, através das “cantadas”, que é o que tentarei relacionar com os dados narrados na fábrica em Valinhos em décadas anteriores.

Apesar da tentativa em transformar uma empresa pouco profissional em uma profissional, a representação que ainda se fazia era de uma empresa não profissional. Segundo relato de uma trabalhadora da área administrativa se perguntassem a um gerente da divisão de Produtos Pessoais (Vinhedo) como foi encaminhada

uma determinada reunião, este respondia: “Foi uma festa!” No entanto, se fizessem a mesma pergunta para um gerente da divisão de Sabonetes e Detergentes (Valinhos), por exemplo, este respondia que a reunião foi realizada a contento, atingindo os objetivos propostos, marcando a diferença entre uma empresa séria e outra não tão séria.

Uma coordenadora da área de Recursos Humanos, que trabalhou na divisão de Sabonetes e Detergentes, considerava o trabalho na divisão de Produtos Pessoais mais informal, pois podiam falar com qualquer nível hierárquico. Esta coordenadora comentou que havia um lado bom e um lado ruim de toda essa informalidade. A boa era facilitar a aproximação entre as pessoas; a ruim era que alguns trabalhadores acabam cometendo certos abusos no que se refere às “coisas” que necessitavam serem documentadas, estas ficavam apenas nas palavras, sem registros. Com essa informalidade alguns trabalhadores - aqui a entrevistada quis dizer apenas os homens - achavam que podiam “brincar mais”, afirma. Muitos trabalhadores interpretavam estes tipos de brincadeiras, tais como “cantar” as colegas de trabalho, como uma maneira de serem aceitos no grupo, ficavam com medo de serem excluídos se não agissem da mesma forma, afirmou um dos entrevistados da área administrativa. Esta necessidade de pertencer a um grupo que obriga seus membros a aderirem aos mesmos ideais sociais se assemelha ao que Norbert Elias (1987) comenta sobre os nobres franceses que tinham o intuito de se diferenciar, distinguindo-se dos que não faziam parte do seu grupo, assim como os estabelecidos em relação aos outsiders descrito por este mesmo autor em sua pesquisa em uma comunidade de periferia urbana denominada Winston Parva, na Inglaterra. Elias (2000) observou que havia, nessa comunidade, uma povoação de classe trabalhadora, “estabelecida desde longa data”, que tratava “todos os recém-chegados” como pessoas que não se inseriam no grupo, como “os de fora”. O relato deste trabalhador mostra um certo receio por parte dos trabalhadores recém-chegados em serem excluídos deste grupo, por isso reproduziam seus comportamentos em relação às trabalhadoras.

De posse desses dados, já com o intuito de elaborar uma comparação entre os dados obtidos em ambas as fábricas (Valinhos e Vinhedo), as quais pertencem ao mesmo grupo, questionei D. Maria e o Sr. José, durante entrevistas para minha tese de doutorado, sobre as relações entre homens e mulheres na fábrica à época em que trabalharam em Valinhos, como será observado a seguir.

As relações entre operários e operárias nas décadas de 40, 50, 90 e os anos 2000: as inter-relações entre passado e presente

O Sr. José nasceu na cidade de Valinhos, há 83 anos e descende de uma família italiana, entretanto não se recorda de qual região eles vieram. Iniciou suas atividades na fábrica localizada em Valinhos em 1943, na produção de sabões, saindo em 1974, portanto permaneceu nesta por trinta e um anos.

Ao longo das entrevistas, o Sr. José comentou que ouvia muitas histórias de namoro na fábrica, mas nunca presenciou nada que pudesse narrar, entretanto sua esposa vivenciou algumas situações enquanto operária da fábrica, na década de 60, que merecessem destaque:

Eu trabalhei só cinco meses, eu trabalhei no creme dental. No creme dental, e no creme dental também era aquela pilhas de caixinha, que a gente tinha que apertar elas e fechar tudo, daí o creme dental vinha tudo junto, um encostado no outro, às vezes tinha três, eu pegava um e ..., Punha na caixinha e fechava a caixinha, soltava na correia que ia andando.

Para subir no creme dental tinha que subir escadas, era no segundo andar, para cima, então e também tinha, para por o creme dental dentro do... A coisa lá para mexer o sugo, a moça tinha que subir na escada, eles ficavam tudo embaixo olhando.

De acordo com a narrativa de D. Maria era costume dos trabalhadores ficarem olhando por debaixo das saias de suas colegas de trabalho, enquanto estas subiam as escadas para preparem os produtos a serem misturados para a fabricação de creme dental.

Lembra-se que, certa vez, seu marido, o Sr. José, contou a ela que o seu chefe o chamou para ver as trabalhadoras: “O seu Zé, venha, venha ver as meninas bonitas, vamos ver”. Era chefe, mas até chamava para ir em turma espiar; ele falava espiar, a gente falava: ele vem olhar para me espiar.

Esta questão também é abordada por Silva (1996) ao pesquisar a construção da memória e as lembranças de moradores da cidade de Belo Horizonte. Esta pesquisadora mostra que esta imagem da mulher, como algo cujos atributos sexuais não só podem como devem ser “apreciados”, não restringia aos moradores e trabalhadores da cidade de Vinhedo e Valinhos. Em um dos depoimentos coletados por esta pesquisadora,

há o relato de uma senhora sobre uma das praças da cidade de Belo Horizonte, na qual no final dos anos 40, mulheres casadas não podiam passear, pois nesta praça localizava-se um bar, cujos frequentadores ficavam naquele local apenas para observar as pernas das moças que entravam nos bondes ali perto. Atitude muito semelhante à relatada por D. Maria e Sr. José sobre o comportamento dos trabalhadores e chefes com relação às operárias.

Ao questionar D. Maria sobre a reação dela e de suas colegas a este tipo de comportamento dos trabalhadores, esta conta que elas acabavam por se acostumarem com a situação a tal ponto de não mais se importarem com tais atitudes.

Tanto no depoimento coletado por Silva, quanto nas narrativas acima, este procedimento aparece como comum à época e, portanto, não criticado ou mesmo questionado. De acordo com Besse (1999), a submissão das classes trabalhadoras e a submissão das mulheres de todas as classes sociais constituíram-se como metas corporativas do Estado, o qual propagava a educação destas para aceitarem a dominação masculina e sua subordinação a essa dominação que sobreviveu por várias décadas, até que a entrada maciça das mulheres de classe média na força de trabalho remunerada e o acesso à pílulas contraceptivas solapassem as coerções materiais sobre o que se apoiava (Besse, 1999: 12).

Esta educação pode ser talvez a explicação para as mulheres “aceitarem” o comportamento de seus colegas de trabalho, além das campanhas políticas utilizadas para silenciar os protestos das mulheres, segundo esta autora.

As narrativas do casal entrevistado foram extremamente importantes por mostrarem que, já nas décadas de 40 e 50, havia relacionamentos na empresa, os quais a mulher não era vista como colega de trabalho, mas sim objeto sexual, imagem esta, sobre as mulheres, bem evidente na pesquisa que realizei em 2001. Contudo, a atitude de “se acostumar” com tal comportamento foi observada, em 2001, apenas nas áreas gerenciais e administrativas, na área produtiva as mulheres estavam muito insatisfeitas pelo tratamento recebido por seus colegas de trabalho, os quais para estabelecer uma hierarquia neste setor, já que o salário era o mesmo, utilizava-se de “cantadas” e exclusões destas nos processos seletivos internos, pois estes trabalhadores tinham autonomia de escolher com quem trabalhar.

Ao realizar as entrevistas com trabalhadoras da área produtiva da fábrica estudada, observei que havia uma séria inquietação por parte destas trabalhadoras no que se referia ao processo de seleção interno, no qual estas

estavam sendo excluídas. A área produtiva, das fábricas do grupo anglo holandês, é constituída por núcleos de trabalho semi-autônomos, ou seja, estes grupos possuíam autonomia na escolha dos integrantes de seus núcleos. No início da formação destes núcleos, na fábrica em Vinhedo, as escolhas foram realizadas pelos coordenadores de produção e, de acordo com relatos, havia pelo menos uma mulher em cada núcleo. Em um segundo momento, os próprios trabalhadores passaram a fazer estas escolhas e começaram a excluir todos aqueles que não faziam parte do círculo de amizades daquele núcleo que estava realizando o processo de seleção. Fazer parte do círculo de amizades significava, para os trabalhadores da fábrica estudada, saírem juntos para beber depois do trabalho, jogarem futebol juntos, ou seja, possuir uma relação pessoal entre eles. Não estavam privilegiando, neste caso, a competência do trabalhador ou da trabalhadora, mas sim a “amizade” estabelecida entre o grupo e o candidato à vaga. A situação das trabalhadoras, nesta área, se tornava mais crítica, porque dificilmente fariam este tipo de programa com seus colegas homens, pois qualquer conversar entre os sexos opostos na fábrica era considerado, pelos operários, relacionamento pessoal. Havia ainda outro agravante, os núcleos estavam preferindo, na maioria dos processos de seleção, trabalhadores homens para integrar o seu grupo de trabalho.

Muitas foram às justificativas dadas para a exclusão das mulheres dos núcleos. As mulheres eram excluídas, na opinião dos gerentes da produção, porque os homens consideram o trabalho muito “pesado” e argumentam que as mulheres “não dariam conta de executá-lo”. Por este motivo, estavam optando, conforme comentários dos próprios trabalhadores da produção, por homens que trabalhassem bem - no sentido de darem conta das funções a serem executadas - e que possuísem certa afinidade, para que não ocorressem problemas de relacionamento no futuro. Como afirmou um dos entrevistados: Não vou trabalhar com quem eu não conheço e não sei se vou me dar bem com ele. Com isto acabava-se não dando oportunidade para muitas mulheres que queriam e eram capazes de “dar conta” das funções a serem exercidas, e aos outros operários que eram competentes, mas não eram “conhecidos”.

Diante de tais relatos chegou-se à conclusão, ao término da pesquisa realizada na fábrica localizada em Vinhedo, que as denominadas cantadas foram utilizadas como um recurso, construído pelos operários, para excluírem simbolicamente suas colegas de trabalho, pois tal comportamento fazia com que estas se sentissem inferiorizadas, marcando uma diferenciação hierárquica entre eles.

Como esta fábrica e sua filial em Pernambuco eram as únicas que possuíam mulheres na área produtiva, os operários encontraram uma maneira de igualarem-se às outras fábricas do grupo. As trabalhadoras realizaram uma excelente interpretação da situação vivenciada por elas: as exclusões e as “cantadas” eram instrumentos utilizados pelos trabalhadores para estigmatizá-las e assim manterem a “predominância masculina” na fábrica.

Na fábrica localizada em Valinhos, segundo narrativa de D. Maria e do Sr. José, comportamentos como “cantadas” recebiam punições exemplares. Entretanto, as penalidades na fábrica, na qual trabalhou o casal referenciado, restringiam-se aos relacionamentos pessoais entre trabalhadores, não atingindo comportamentos, tais como os citados por D. Maria, nos quais o próprio chefe “convidava” os operários para observarem as peças íntimas de suas subordinadas.

Stolcke (1993), em uma pesquisa com famílias de camponeses, mostra que os homens não aceitavam muito bem que suas mulheres e filhas trabalhassem em espaços nos quais não estavam sob sua supervisão, principalmente em turmas de trabalhadores, pois consideravam como “lugares de moral duvidosa, impróprios para mulheres respeitáveis” (Stolcke, 1993: 100). Conforme esta autora, os “turmeiros” - aqueles encarregados de contratarem mão-de-obra para a agricultura - tinham fama, que não era infundada, de se aproveitarem de sua posição para seduzir as trabalhadoras. Esta suspeita era ainda reforçada, pela crença generalizada de que as mulheres que não têm proteção/supervisão de seus homens facilmente sucumbirão às investidas de outros homens. Esta desconfiança é fruto da moralidade tradicional, que garante aos homens direitos exclusivos à sexualidade de suas mulheres (o que requer o controle destas), e do temor muito concreto das conseqüências que poderia ter o contato das mulheres com homens não-pertencentes à família, “homens de fora”, para a sobrevivência desta (Stolcke, 1993: 100).

Pode-se perceber, a partir da citação de Stolcke, que a “sedução” não se concentrava apenas no trabalho industrial, no trabalho agrícola isso também ocorria. A justificativa dada para explicar tal fato, ou seja, “direitos exclusivos” dos homens sobre a sexualidade de suas mulheres, não traduzem a realidade vivenciada por D. Maria na fábrica em Valinhos. O cuidado com as esposas e filhas tinha por fundamento um comportamento que parecia ser corriqueiro em ambientes de trabalho mistos. Esta questão se apresenta mais como uma estratégia para “expulsar” as mulheres de um lugar ao qual “não pertencem”, ou seja, o trabalho “fora de casa”.

Por isto, era comum à época, o incentivo para que as mulheres, ao se casarem, se demitirem de seus empregos, como será destacado posteriormente. Além disto, no momento em que há uma inserção maior destas no mercado de trabalho brasileiro, na década de 1970, é exatamente em 1978 a inauguração da fábrica em Vinhedo, o comportamento “sedutor” surge como inerente à administração da mesma, justificando até mesmo seus maus resultados no negócio, como evidenciou Barbosa (1996).

Desse modo, a questão sexual ao ser utilizada como exclusão simbólica, refletia, de certa maneira, a própria estrutura de divisão do trabalho estabelecida nas fábricas pesquisadas. É o que será exposto abaixo.

A questão sexual e seus reflexos na divisão sexual do trabalho

Durante a pesquisa na fábrica em Valinhos, todos os entrevistados foram unânimes ao afirmarem que até meados dos anos 80, do século passado, as mulheres eram maioria na área produtiva na fábrica em Valinhos, fato este que muda drasticamente com a introdução de máquinas automatizadas. A justificativa dada por esta empresa, e também por outras, seria que as mulheres seriam mais aptas ao trabalho manual. O professor J. P. Porto-Carreiro (1930 apud Besse, 1999) ofereceu uma justificativa considerada por ele mais científica para a divisão entre trabalhos masculinos e femininos, cujo conteúdo é muito interessante para refletirmos essa imagem das mulheres como objetos sexuais: A atitude psíquica do homem e da mulher são apenas o reflexo da sua atitude física na conjunção amorosa: um procura, estreita, penetra, possui; a outra atrai, abre-se, entrega-se, recebe. O trabalho, pura sublimação de impulsos da vida, será sempre distribuído pelos sexos, de acordo com aquelas atitudes (Porto-Carreiro, 1930 apud Besse, 1999: 361).

Este professor ao dar suas explicações “científicas” para a divisão sexual do trabalho o faz através de conotações sexuais: o homem “procura, possui”, a mulher “atrai, recebe, entrega-se”, aquele domina, este recebe, submete-se ao outro. Esta analogia é muito curiosa, pois põe em evidência a relação percebida em ambas pesquisas entre a estrutura construída pela empresa na contratação de trabalhadores, ou seja, privilegiando a divisão sexual do trabalho e condutas, dos trabalhadores, permeadas de insinuações e ações de caráter sexual.

Ao longo de suas narrativas, o Sr. José recordou-se de um fato, que evidenciava algumas relações sexuais realizadas dentro da própria fábrica em Valinhos: Posso contar em off

isso, é uma figura, uma figura impávida. Também ele pagou pelo que ele fez. Mudou, lembra? Os produtos ia direto para o depósito onde... retirava tudo lá na expedição 74.

Depois, eles passaram a retirar o sabonete embaixo, no porão, aí inventaram o tal de porão no sabonete um da fábrica. Embaixo tinha o sabonete um... acho que não tinha nem o sabonete dois, estava construindo. Inventaram o porão embaixo e de lá retiravam o produto direto e lá que cataram um monte de gente fazendo coisa que não devia lá embaixo, do dito porão lá do...

Foram oito ou nove pessoas na época que estavam envolvidos nesse... mudaram a retirada do produto, inventaram o porão lá do sabonete um, aí a turma tinha ojeriza de passar lá: Deus me livre ir nesse porão aí. Ninguém queria mais passar pelo porão.

Após este episódio todos os envolvidos foram demitidos, segundo o Sr. José. O filho deste entrevistado e, também alguns outros justificam este tipo de conduta por haver, àquela época, um número de trabalhadoras superior ao de trabalhadores. Tanto que, atualmente, verificam que este fato deixou de ocorrer em Valinhos em função do número reduzido de mulheres na fábrica. Pelo mesmo motivo acreditam que ainda existam situações deste tipo em Vinhedo, isto é, por causa do grande número de mulheres naquela fábrica. Neste sentido, os argumentos apresentados, pelos entrevistados, para explicarem a causa de comportamentos sexuais nas fábricas foram à quantidade de mulheres nas mesmas. Este fato nos conduz novamente à questão do caráter excludente de tais atitudes de cunho sexual, que tinham por finalidade “retirar” as mulheres do “lugar” que era considerado exclusivamente masculino. Os relatos de D. Maria e do Sr. José esclarecem que esse tipo de comportamento não era algo recente e não ficou restrita a uma de suas fábricas, já que aparecem em ambas as fábricas pesquisadas, em diferentes momentos e contextos.

Para embasar tal argumento, isto é, que as atitudes adotadas pelos operários da empresa em questão objetivavam a exclusão das trabalhadoras da área da manufatura, quando realizei minha pesquisa em 2001, verifiquei que o número de mulheres na fábrica em Vinhedo não era mais do que 20% do total de trabalhadores.

Em Valinhos a situação era ainda mais contundente, pois não havia mais mulheres na produção, embora no início das atividades da fábrica estas tenham sido maioria. Por este motivo, também questionei ao que atribuíam a diminuição do contingente feminino das fábricas e o Sr. José

destacou sua opinião: Antigamente as moças casavam e paravam de trabalhar, daí só trabalhava o marido, a mulher ficava em casa.

Sobre esta questão Besse (1999) esclarece que muitos críticos sociais consideravam o trabalho das mulheres um mal necessário, imposto pelas contingências da vida moderna, por isso se as mulheres deveriam trabalhar por salário, “isso devia ser temporário e incidental, e não central em sua vida e em seu pensamento” (Besse, 1999: 147). Assim, a mulher ter um emprego ou possuir aspirações a constituir uma carreira mereciam elogios apenas enquanto ela fosse solteira, ou “enquanto sua família estivesse necessitada, mas não como um sucedâneo de longo prazo das obrigações familiares” (Besse, 1999: 151). Deste modo, a expectativa era de que as mulheres se demitissem do emprego e desistissem de quaisquer aspirações de constituição de carreira ao garantirem o sustento com o casamento, como mostra o relato do Sr. José citado acima.

Este estímulo à desistência da carreira pelas mulheres era também criado através de estereótipos – o que é denominado por Stoleke (1980) de “ideologia burguesa” – dados às mulheres profissionais independentes, tais como “mulheres-homem”, “anomalias” e “erros da natureza”, de acordo com Besse. Rótulos como estes tinham como finalidade manter a dicotomia produção/reprodução, na qual a primeira seria “destinada” aos homens e a segunda, às mulheres. Colbari (1995) cita um trecho extraído da imprensa operária que exemplifica esta questão: (...) o papel da mulher não consiste em abandonar seus filhos em casa e ir para a fábrica trabalhar, pois tal abandono origina consequências lamentáveis (...) (A Razão, 20/7/1917, apud Colbari, 1995: 30).

Além destes estereótipos, a própria segregação das mulheres em funções consideradas enfadonhas, sem atrativos e mal pagas, segundo esta autora, contribuía para mantê-las econômica e emocionalmente dependentes de seus maridos e famílias.

Ao realizar um banco de dados sobre o trabalho das mulheres, Bruschini e Lombardi (1998) constatam que até a década de 1970, em sua maioria, as trabalhadoras eram jovens, solteiras e sem filhos. Nos anos 80, esse perfil é alterado e há uma crescente introdução de mulheres mais velhas, casadas e mães. A justificativa para tal mudança, de acordo com estas autoras, estaria, de um lado, como um indício da pressão econômica, que estará forçando mulheres com essas características a procurar o mercado de trabalho. A diversificação das pautas de consumo, gerando

novas necessidades e desejos, o empobrecimento da classe média e a necessidade de arcar com os custos de educação e saúde, devido à precarização dos sistemas públicos de atendimento (Bruschini e Lombardi, 1998: 165).

Estas destacam que, por outro lado, há a expansão da escolaridade, à qual as mulheres começam a ter cada vez mais, como outro fator que explicaria o aumento do número de mulheres casadas e mães no mercado de trabalho.

D. Maria entrou para o mercado de trabalho quando era solteira através da indicação de uma colega sua que era encarregada da área produtiva da fábrica em Valinhos, a qual supervisionava o trabalho das mulheres. Conforme seu relato, havia uma divisão sexual bem nítida no que se referia ao trabalho, isto é, os trabalhadores tinham como chefe um homem e as mulheres eram chefiadas também por uma mulher. Atualmente ainda há uma divisão sexual do trabalho na empresa, porém os cargos são distribuídos por características consideradas “mais femininas” ou “mais masculinas”, os quais atribuem a homens e mulheres comportamentos ditos “naturais”, sendo que estes são construções sociais, de acordo com várias discussões na área de gênero e o conceito de Scott (1987). Esta autora considera o conceito uma categoria analítica, que “possibilita a busca de significados das representações tanto do feminino quanto do masculino, inserindo-as nos seus contextos culturais e históricos” (Scott, 1987, 1069). De acordo com Scott, a análise das relações de gênero também implica a análise das relações de poder; nesse sentido, a autora salienta que essa relação permite a apreensão de duas dimensões: o gênero como elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças perceptíveis entre os sexos; o gênero como forma básica de representar relações de poder em que as representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis (Scott, 1987, 1069). Para esta autora, diferentemente de sexo, o gênero é um produto socialmente elaborado e representado, sendo que as diferenças entre os sexos seriam fundamentalmente culturais, estas entendidas como produções de indivíduos e coletividades.

Scott ressalta ainda que o desafio analítico proposto passa a ser o de identificar, em cada prática e relação social concreta, a produção tanto das subordinações como das formas de resistência nas relações de gênero. Ao observar as relações de poder estabelecidas através de questões sexuais, que tinham o intuito de inferiorizar e excluir as operárias, o conceito de gênero de Scott parecer ser o mais adequado para este trabalho.

O comportamento dos operários destas fábricas refletia, segundo as narrativas do Sr. José, as próprias atitudes masculinas da nossa sociedade. Este senhor comenta que a porta da fábrica em questão era considerada, à época, ideal para encontrar uma namorada, pois só havia “moças bonitas e muito perfumadas”, este último por causa do trabalho de embalagem de sabonetes realizados pelas operárias da fábrica. Esta narrativa além de evidenciar a visão que se tinha destas mulheres, destaca também que naquele momento a maioria dos trabalhadores da fábrica eram mulheres. Na concepção de Besse (1999), ao analisar a reestruturação da ideologia de gênero no Brasil nos anos de 1914 a 1940, as indústrias preferiam empregar as mulheres na fabricação de objetos que exigiam “fino tato” - características “naturais” das mulheres-, cuja justificativa dos empregadores era a economia de somas consideráveis de dinheiro “contratando mulheres bem-qualificadas por menos de dois terços do salário que teriam que pagar aos homens” (Besse, 1999: 149).

Esta autora mostra ainda que, além da contratação de mulheres para trabalhos nos quais estas tivessem habilidades “naturais” tais como paciência, alegria, retidão moral, delicadeza, discrição, piedade, dedicação aos outros, destreza manual, atenção a detalhes mínimos, obediência às diretrizes dadas por chefes, entre outros, havia uma grande vantagem econômica para os empregadores.

Estas representações sobre as mulheres descritas por esta autora pode ter influenciado a contratação das mulheres nesta empresa, naquele período histórico, mas também por ser esta uma empresa de sabonetes, na qual a diferenciação no mercado se dava, conforme dados da mesma, por suas “delicadas” embalagens, habilidades consideradas “naturais” às mulheres, como cita Besse (1999). Ainda mais quando a escolha das trabalhadoras se dava também, de acordo com esta autora, segundo a idealização que os empresários e sociedade construíam sobre estas, ou seja, como “fiadoras da vida familiar estável e principais socializadoras das gerações futuras” (Besse, 1999: 07). Deste modo, a inserção da mão-de-obra feminina era extremamente vantajosa, já que além de eficiente era mais barata.

O que se propagava era que as mulheres poderiam trabalhar desde que não comprometesse sua “feminilidade” (pureza, doçura, abnegação, espírito maternal, entre outros), nem ameaçasse a estabilidade do lar chefiada pelo homem, afirma Besse, por isso estimulavam a divisão sexual do trabalho. A segmentação por sexo no mercado de trabalho era encarada de modo geral, para esta autora, como o meio essencial para conciliarem necessidades econômicas e interesses sociais, isto é.

Na medida em que as mulheres fossem mantidas separadas em ocupações ‘femininas apropriadas’, os empregadores, os parentes e os trabalhadores do sexo masculino poderiam esperar que a honestidade e a dignidade das mulheres não estaria comprometida, seus encantos femininos peculiares não seriam maculados e elas continuariam a ser complementares e dependentes dos homens, ao invés de alcançar sua independência. Obviamente, neste caso, não ameaçariam nem o ego nem os salários dos homens (Besse, 1999: 154). Neste sentido, os homens continuariam provedores de suas famílias e não seriam ameaçados por suas mulheres, permanecendo assim a hierarquia entre os sexos.

Na interpretação de Stolcke (1980), as instituições que estão nas raízes da subordinação das mulheres na sociedade de classe são o casamento e a família, fato este que aparece nas narrativas do Sr. José e de D. Maria ao comentarem que as mulheres na década de 1940 e 50 tinham que optar entre trabalhar e construir uma carreira ou casar e desempenhar o papel que lhe era “natural”, isto é, o trabalho doméstico.

Esta autora ainda destaca que a crescente profissionalização das mulheres, na sociedade atual, não ameaçou a família nem as relações de propriedade existentes, pois as mulheres continuam a ser definidas socialmente, em primeiro lugar, como mães, ou seja, “sua incorporação na ‘produção’ é determinada, em grande parte, pelas necessidades oscilantes do mercado de trabalho e não vista como um direito inerente” (Stolcke, 1980: 102). Ao realizar um banco de dados sobre o trabalho das mulheres, Bruschini e Lombardi (1998) constatam que até a década de 1970, em sua maioria, as trabalhadoras eram jovens, solteiras e sem filhos. Nos anos 80, esse perfil é alterado e há uma crescente introdução de mulheres mais velhas, casadas e mães. A justificativa para tal mudança, de acordo com estas autoras, estaria, de um lado, como um indício da pressão econômica, que estará forçando mulheres com essas características a procurar o mercado de trabalho. A diversificação das pautas de consumo, gerando novas necessidades e desejos, o empobrecimento da classe média e a necessidade de arcar com os custos de educação e saúde, devido à precarização dos sistemas públicos de atendimento (Bruschini e Lombardi, 1998: 165).

Estas destacam que, por outro lado, há a expansão da escolaridade, à qual as mulheres começam a ter cada vez mais como outro fator que explicaria o aumento do número de mulheres casadas e mães no mercado de trabalho.

A partir dos dados coletados nas narrativas apresentadas evidenciou-se que, mesmo após a reestruturação produtiva implementada pela empresa em questão, com máquinas mais automatizadas, continuou a se privilegiar as mulheres em áreas que ainda necessitavam do trabalho manual, as quais requeriam “delicadeza”, por considerarem um atributo feminino, algo que também foi observado em pesquisa anterior (Muniz, 2001a) e por Amorim (2003), esta em pesquisa sobre o trabalho feminino em indústrias de confecção. Características como “meticulosidade”, “delicadeza”, “diligência” eram consideradas habilidades tipicamente femininas, as quais eram aprendidas no espaço familiar. Como discutido em pesquisa anterior, baseada em leituras de Hirata (2002), esta empresa utilizava e reforçava a divisão sexual existente tanto na sociedade quanto nos espaços das fábricas.

A reestruturação produtiva no mundo do trabalho, para Segnini (1998), tem como uma de suas características a “feminização” do trabalho, sobretudo no setor terciário da economia. Segundo esta autora, baseada em algumas pesquisas realizadas sobre o assunto, principalmente a de Anne Lerolle Doniol-Shaw, o motivo da ocorrência deste fato se deve às mulheres serem, no contexto de trabalho polivalente, ‘campeãs de adaptabilidade’. Destaca que as novas exigências para este tipo de trabalho encontram nas mulheres disposição não negligenciável para aquisição de competências como o nível de escolaridade mais elevado que os dos homens em postos de trabalho semelhantes (conforme também observado nesta pesquisa) e o fato ‘das competências adquiridas na vida doméstica serem facilmente transferidas para estas novas situações de trabalho’. A autora salienta que a experiência cotidiana vivenciada, sobretudo pelas mulheres, da reconversão frente a diferentes papéis que se modificam sucessiva ou concomitantemente, vivenciados na vida privada, tendem a fortalecer a capacidade de adaptação a mudanças. (Segnini, 1998: 173).

Deste modo, as tarefas executadas pelas mulheres no espaço privado, ao contrário de ser algo limitador para a mulher, aparece como um elemento qualificador frente à possibilidade de ter adquirido socialmente habilidades requeridas para a realização do trabalho flexível, afirma Segnini (1998). Numa época na qual dá-se, no mundo do trabalho, uma grande importância a polivalência, esta “habilidade” adquirida pela mulher no âmbito social, passa a ser também “apropriada”, neste caso pelos empresários, na indústria, que passa a explorar mais esta “habilidade” das mulheres.

Um “guru” empresarial americano em entrevista a Revista Exame confirma este fato: “Elas (as mulheres) são craques em fazer um monte de coisas ao mesmo tempo” (Revista Exame, 24/01/2001: 01). Seu relato explicita a polivalência como característica feminina.

O Sr. Ernani, um trabalhador aposentado da fábrica localizada em Valinhos, confirma que, na área produtiva desta fábrica, também havia muitas mulheres trabalhando, enquanto as máquinas eram manuais, porém, com a automação, este número foi se reduzindo, assim como em Vinhedo. Algo semelhante é discutido por Amorim (2003), ao afirmar que mesmo no ramo de confecção, que tem sido tradicionalmente composto por mulheres, “quando se trata da modernização de postos de trabalho que implique no aumento da qualificação dos seus ocupantes, em geral, são os homens que passam a ocupá-lo” (Amorim, 2003: 03).

Na pesquisa realizada por Pollert (1996), esta também observa uma distinção entre áreas baseadas no sexo do trabalhador (a). Nas áreas de capital intensivo, no qual há um maior rigor tecnológico, predominam os homens e nas áreas de trabalho intensivo, que exige um maior trabalho “vivo” predominam as mulheres. No caso da Choc-Co, empresa pesquisada por Pollert (1996), esta divisão de áreas é de certa forma irônica, já que a área “nobre” da empresa, que possui máquinas computadorizadas, apesar de permanecerem nesta área algumas máquinas manuais, é freqüentemente chamada de “cozinha”, local construído socialmente no qual predominariam as mulheres. As mulheres estariam concentradas fora da “cozinha”, na embalagem, nas áreas de trabalho intensivo e repetitivo, reforçando as argumentações de que a polivalência das mulheres no trabalho doméstico ter sido um traço distintivo da inserção da força humana feminina na “era” da reestruturação produtiva. Essa divisão sexual do trabalho fica evidente, na fábrica pesquisada por Pollert conforme mostram seus dados, nas próprias máquinas que não são assexuadas, foram construídas para serem manuseadas por pessoas com estaturas mais altas, que se encaixa na maioria dos casos, aos homens. Outro fator distintivo relatado pelos trabalhadores desta fábrica, de acordo com esta autora, que justificariam a exclusão das mulheres na área, são os banheiros que também são masculinos, mostrando que a área foi idealizada para que apenas homens a ocupassem.

Os dados coletados por Pollert (1996) reforçam também a concepção de Bruschini (1998) sobre as conquistas de espaços pelas mulheres no mercado de trabalho não terem extinguido as discriminações sofridas por estas neste

mercado. Como Bruschini (1998) destaca, as oportunidades para as mulheres, em comparação aos homens, são mais limitadas e as barreiras são maiores para ocupar cargos de chefia.

Estas questões ficam evidentes ao comparar-se o número de mulheres no início das atividades da fábrica em Valinhos, as quais eram maioria, com sua total ausência atualmente, em função da automação, segundo informações obtidas.

As únicas fábricas do grupo que ainda possuem mulheres na produção são as localizadas em Vinhedo- SP e Recife- PE, por esse motivo na pesquisada realizada em 2001, pôde-se observar que os operários estavam sentindo-se ameaçados por suas colegas de trabalho, pois consideravam a área produtiva como exclusivamente masculina. Desse modo, construíram mecanismos de exclusão destas mulheres da produção que foram denominadas de “cantadas” e, como podiam escolher os integrantes do grupo de trabalho na área, acabavam por dar preferência aos seus amigos do sexo masculino.

Pode-se aproximar essa necessidade dos operários da fábrica em Vinhedo de se destacarem das operárias, como o que Elias afirma ser, talvez, a necessidade humana, “nunca serenada, de elevar a auto-estima, de melhorar o valor da própria pessoa ou do próprio grupo” (Elias, 2000: 209), ao sentirem-se ameaçados a perderem espaço em uma área que é considerada “masculina”.

As trabalhadoras entrevistadas observaram com muita propriedade que, as exclusões e as “cantadas” eram instrumentos utilizados pelos trabalhadores para estigmatizá-las e assim manterem sua predominância “masculina” na fábrica.

A questão das “cantadas” possuía uma conotação diferenciada na área administrativa. Durante a análise dos dados coletados pôde-se perceber que havia ainda representações sobre o passado de festas nesta área, sob uma forma de “brincadeira”, cujo caráter sexual encontrava-se mais implícito. Era “comum” os trabalhadores “elogiarem” os atributos sexuais de suas colegas de trabalho, sempre destacados como “brincadeiras”, por isso não foi comentado, pelas mulheres da área administrativa, este fato como um problema, pois estavam “acostumadas” com tal comportamento de seus colegas, algo muito semelhante ao relatado por D. Maria anteriormente.

Já na produção, parecia haver uma necessidade de distinção entre os trabalhadores já que homens e mulheres exerciam as mesmas funções e recebiam um mesmo salário,

em uma área que somente nesta fábrica e em sua outra fábrica da mesma divisão localizada em Recife-PE havia mulheres.

Em ambos os casos, a estratégia utilizada pelos trabalhadores apresentou-se como uma maneira de “expulsar” as mulheres de um lugar ao qual não pertenciam, ou seja, o trabalho “fora de casa”. O intuito era preservar uma hierarquia entre os sexos, já que os salários e funções eram iguais em todos os cargos da empresa. Por isso, para adquirir uma certa superioridade em relação às trabalhadoras, os trabalhadores procuravam inferiorizá-las excluindo-as dos núcleos e tratando-as como objetos sexuais e não como profissionais. Aqui há uma explícita relação de poder, na qual as mulheres são consideradas invasoras de um espaço que não lhes pertenciam. No caso das décadas anteriores, como era esperado que as mulheres se demitissem ao contrair matrimônio, o caráter sexual do relacionamento na fábrica poderia mostrar a superioridade dos homens e submissão das mulheres. O contexto é diferente, porém o intuito é semelhante.

Considerações finais

Comparando com a pesquisa anterior (Muniz, 2001a), percebeu-se, em alguns relatos, o discurso da própria empresa, o qual afirmava que havia um excelente diálogo entre todos os níveis hierárquicos, aquela “comunhão quase mágica entre todos, patrões e empregados”, da qual comenta Aktouf (1993). Entretanto, na prática, o que se observou foi uma exclusão enorme das mulheres no setor da produção, considerada uma área “masculina”. Este fato proporcionou a “extinção” das operárias na fábrica em Valinhos e a exclusão das mesmas do processo de seleção interno na fábrica em Vinhedo. Apesar de todas as mudanças implementadas, nas fábricas citadas, estas não conseguiram “apagar” resquícios de um passado que estava interferindo na imagem destas: junto ao grupo anglo-holandês: a questão do olhar sobre a mulher caracterizado pelos atributos sexuais e os critérios subjetivos de seleção.

Não restaram dúvidas que as mulheres foram as mais prejudicadas com a implementação de novas tecnologias, pois de maioria passaram a minoria, devido principalmente à automação –na área produtiva, por ainda se privilegiar características consideradas “naturais” a ambos os sexos como fator de divisão dos cargos na empresa, ou seja, as mulheres são consideradas mais “aptas” a desenvolverem trabalhos manuais. Na maioria das vezes, os trabalhadores e trabalhadoras eram tratados conforme as

representações sociais construídas sobre homens e mulheres nas sociedades ocidentais, onde grande parte das atribuições de cargos era baseada nestas representações.

As narrativas do Sr. José e de D. Maria foram de suma importância, já que proporcionaram evidenciar como eram as relações entre homens e mulheres na empresa em questão e a própria condição da mulher, na década de 50 do século passado. As mulheres, naquele momento, por sua educação para serem obedientes e subservientes eram uma mão-de-obra valorizada pelos empresários, além dos baixos salários. Para não ameaçarem os postos ocupados pelos homens, as mulheres deveriam demitir-se ao contraírem o matrimônio, caso contrário seriam ridicularizadas pela sociedade, a partir da construção de estereótipos e estigmatizações. Além disto, eram vistas como objetos sexuais, as quais poderiam ser “apreciadas” sem qualquer tipo de reclamações, mantendo-as, deste modo, em condições de inferioridade. Algo também encontrado em pesquisa anterior (2001) mesmo passados tanto tempo e com todas as mudanças provocadas por lutas sociais feministas.

É importante destacar que há estudos que mostram como os de Cockburn (1985) no setor de radiologia computadorizada na Inglaterra e os de Sonia Laranjeira (1992) no setor de programação de um banco estatal no Rio Grande do Sul, citados por Lorena Holzmann (2000), que registram melhores oportunidades de ascensão a posições mais qualificadas e socialmente mais valorizadas na integração da mulher no mercado de trabalho. Alguns trabalhos considerados “masculinos” começam a serem desempenhados por mulheres em algumas empresas, como no caso da empresa CSN que tem uma mulher na presidência, mas estes casos, pelo menos por enquanto, são exceções, não a regra.

No entanto, esse pequeno avanço das mulheres no mundo do trabalho pode estar fazendo com que os trabalhadores se sintam ainda mais ameaçados, aqui a referência é especificamente sobre a empresa em questão, e tentem manter seu status quo se comportando de maneira com que as trabalhadoras se sintam objetos sexuais, para, desta forma, estabelecerem uma hierarquia entre os sexos. Anteriormente este tipo de comportamento não era reprimido, porém com a necessidade de construção de uma nova imagem para a empresa, não se permitiram mais relacionamentos pessoais entre os trabalhadores e trabalhadoras de suas fábricas, mas as “cantadas” e “brincadeiras” vieram substituir as atitudes anteriormente praticadas em relação às trabalhadoras, como a diferença de que antes muitas não se “importavam” com tais comportamentos. Recentemente (Muniz, 2001a) foi demonstrado que esse tipo de

atitude adotado pelos homens destas fábricas, entretanto, era tratado pelas chefias como algo não apenas aceito, mas também incentivado pelas trabalhadoras, pelo simples fato de serem mulheres e, os homens não conseguirem resistir às mesmas. Por este motivo, podiam “elogiá-las” tendo em vista apenas seus atributos físicos e não profissionais.

Contudo, ficou claro que tais comportamentos tinham a finalidade de inferiorizá-las excluindo-as dos núcleos, assim como da própria área produtiva, tratando-as como objetos sexuais e não como profissionais. Deste modo, tanto a automação quanto a escolha dos integrantes dos núcleos de trabalho, podem ser considerados como um instrumento utilizado pelos trabalhadores para estigmatizar as operárias e assim manterem sua predominância “masculina” na área da manufatura das fábricas em questão.

Notas

1. Mantereí o nome da empresa em sigilo, devido ao pedido da mesma.
2. Este casal foi entrevistado para a elaboração da minha tese de doutorado.
3. Os recursos metodológicos de história de vida e narrativas foram baseados em Gagnebin, 1994; Kofes, 1994 e 2000; Piscitelli, 1993.
4. A partir desta data há mudanças na presidência desta divisão, por causa dos maus resultados financeiros apresentados pela fábrica. Esta mudança também será estendida ao comportamento dos trabalhadores e trabalhadoras da divisão, com o intuito de melhorar sua imagem junto ao grupo ao qual pertence.
5. Lívia Barbosa é antropóloga e realizou uma pesquisa de análise cultural na fábrica entre os anos de 1996 e 1997.
6. Mesmo com esta representação de uma empresa não muito profissional, esta Divisão, nos anos 90, cresceu e se expandiu, segundo dados da empresa. Em 1993 a empresa também, montou uma estratégia de concentração do negócio em número limitado de marcas: de 33 marcas com cerca de 220 itens, passou para 15 marcas consideradas importantes, com cerca de 180 itens em 1996, eliminado, segundo a empresa, a complexidade e simplificando a organização e aumentando a força de vendas. Segundo dados da empresa, desde 1996, a Divisão vem ultrapassando todos os recordes de vendas e produções, um crescimento das marcas no mercado considerado extraordinário pela empresa, com 30% das vendas baseadas em novos produtos. Em 1993, a divisão de Produtos Pessoais ocupa a 12.^a posição no ranking das empresas do grupo anglo-holandês. Dois anos depois, 1995, passa a ocupar a 2.^a posição. Esta Divisão é responsável pela produção anual de 690 milhões de unidades, o que a coloca entre as três primeiras fábricas de Produtos Pessoais do grupo anglo-holandês espalhadas pelo mundo.
7. Esta questão é trabalhada por Muniz, 2001 b.
8. Para mais informações sobre este assunto ver Muniz, 2001 a.
9. A fábrica estudada está localizada na cidade de Vinhedo, interior de São Paulo, fazendo parte da área de indústria química, mais especificamente fabricando produtos de uso

pessoal (desodorantes, xampu, cremes hidratantes, sabonetes líquidos e cremes dentais). Esta fábrica pertence à uma das divisões de uma empresa no Brasil ligada a um grupo anglo-holandês. Não mencionarei o nome da empresa ou da fábrica pesquisada por motivos de sigilo solicitado pela empresa no momento de conclusão deste trabalho. Além da fábrica em Vinhedo, esta Divisão, que denominarei de Divisão de Produtos Pessoais, possui um escritório central localizado em São Paulo, 10 centros de distribuição, 06 regionais de venda e foi inaugurada em 1999 mais uma fábrica na cidade de Recife, estado de Pernambuco. Minha pesquisa concentrou-se na fábrica localizada em Vinhedo- SP e uma pequena exploração na fábrica localizada em Recife-PE, refiro-me a esta como uma pequena exploração, pois estive visitando-a apenas por cinco dias, nos quais pude recolher algum material que servirá para exemplificar como uma empresa pode se relacionar com o seu contexto de maneira diferenciada.

10. Como não foi possível entrevistar mulheres que trabalhavam, à época, na fábrica citada, não se pode descrever suas representações sobre tal comportamento, mas, em pesquisa anterior, as operárias que relataram serem “cantadas” na área produtiva achavam que seus colegas o faziam para que estas se demitissem. Este assunto fará parte das discussões posteriores.

11. É necessário lembrar que este comportamento não é praticado por todos os trabalhadores da área produtiva, porém são coniventes com a situação, já que quando algumas das trabalhadoras necessitam que as apoiem, em um momento de denúncia à chefia, não encontravam este apoio.

12. Esta questão é amplamente discutida por Muniz, 2001a e 2001b.

13. É necessário lembrar que este comportamento não é praticado por todos os trabalhadores da área produtiva, porém são coniventes com a situação, já que quando alguma das trabalhadoras necessitava que a apoiasse, num momento de denúncia à chefia, não encontram este apoio. Ver Muniz, 2001a.

Referências / Bibliográficas:

AKTOUF, O, 1993. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas In CHANLAT, J. F. (coord.). O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 2v.

AMORIM, E. R. A. A, 2003. No limite da Precarização? Terceirização e Trabalho Feminino na Indústria de Confeccões. Dissertação de Mestrado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp.

BARBOSA, L, 1996/97. Análise Cultural: Elida Gibbs. Relatório de análise cultural realizado na fábrica e centro empresarial Elida Gibbs.

BESSE, S. K, 1999. Modernizando a desigualdade: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil, 1914-1940. São Paulo: EDUSP.

BRUSCHINI e LOMBARDI, M. R, 2001/02. Trabalho feminino no final do século XX In Cadernos Pagu, Campinas, n. 17/18, p. 157-196.

COCKBURN, C. Play of power: women, men and equality initiatives in a trade union In WRIGHT, Susan Anthropology of Organizations, London: Routledge.

COLBARI, A. L, 1994, 1995. Ética do Trabalho: a vida familiar na construção da identidade profissional. São Paulo: Letras&Letras/ Ed. da FCAA/UFES.

ELIAS, N., 1994. A Sociedade dos Indivíduos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

_____ e SCOTSON, J. L, 2000. Os Estabelecidos e os Outsiders, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

GAGNEBIN, J. M, 1994. História e Narração em Walter Benjamin. Campinas: Editora da Unicamp.

HIRATA, H., 2002. Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo.

HOLZMANN, L., 2000 Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. Sociologias, Porto Alegre, ano 2, n.º 4, jul/dez.

KOFES, S., 1994. Experiências Sociais, Interpretações Individuais: História de vida, suas possibilidades e limites In Cadernos Pagu, Campinas, (3). _____, 2001. Uma Trajetória, em Narrativas. Campinas: Mercado de Letras.

MUNIZ, C. R., 2001 a. As representações nativas do universo fabril: um estudo etnográfico. Dissertação de Mestrado, IFCH, UNICAMP.

_____, 2001 b. As Construções Simbólicas de Exclusão em uma fábrica no interior do Estado de São Paulo. *Humanitas*, Campinas, v. 4, n.º 2, ago./dez.,.

_____, 2006. As representações sobre o trabalho a partir das narrativas de uma família de operários. Tese de Doutorado, IFCH, UNICAMP.

PISCITELLI, A. G, 1993. Tradição Oral, Memória e Gênero: Um comentário metodológico In *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 1.

POLLERT, A., 1996. Team Work' on the Assembly Line In ACKERS, P. et all *The New Workplace and Trade Unionism*, Routledge, Londres.

REVISTA EXAME, 24/01/2001.

SCOTT, Joan. Women's history and the rewriting of history, in history, in Farnham Christi, *The impact of feminist research in Academy*, Indiana University Press/Bloomington/Indiana-polis, 1987.

SEGNINI, L, 1998. Mulheres no Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, cap. 1 e 2.

SILVA, R. H. A. da, 1996. A Construção da Memória e as Lembranças de Moradores In SIMSON, O. R. de M. V. (org.). *Os desafios contemporâneos da história oral*. Campinas: Área de publicações CMU/Unicamp.

STOLCKE, V., 1980. Mulheres e Trabalho In *Estudos Cebrap*, São Paulo, Cebrap/Vozes, n. 26.

_____, 1993. A Família que não é Sagrada In ARANTES, A. A. (at al.). *Colcha de Retalhos: estudo sobre família no Brasil*. Campinas: Editora da Unicamp. Referências de textos e revistas elaborados pela empresa estudada

DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS. *Mulher e Trabalho*. Campinas, 18/10/1999.

PROPÓSITO CORPORATIVO DO GRUPO ANGLO-HOLANDÊS. Inglaterra: Corporative Relations Department, 18/junho, 1997