

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO**

FABIA ALBERTON DA SILVA GALVANE

**TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA PLÁSTICA: POLÍTICAS
DE GESTÃO DE RH NA (RE) PRODUÇÃO DE NORMAS DE
GÊNERO**

**CRICIÚMA/SC
2016**

FABIA ALBERTON DA SILVA GALVANE

**TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA PLÁSTICA: POLÍTICAS
DE GESTÃO DE RH NA (RE) PRODUÇÃO DE NORMAS DE
GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Linha de pesquisa: Trabalho e Organizações.

Orientadora: Profa. Giovana Ilka Jacinto Salvaro

Coorientador: Profa. Rafael Rodrigo Mueller

**CRICIÚMA/SC
2016**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

G182t Galvane, Fabia Alberton da Silva.

Trabalhadoras da indústria plástica: políticas de gestão de RH na (RE) produção de normas de gênero / Fabia Alberton da Silva Galvane; orientadora: Giovana Ilka Jacinto Salvaro; coorientador: Rafael Rodrigo Mueller. – Criciúma, SC, Ed. do Autor, 2016.

153 p: il.; 21 cm.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2016.

1. Discriminação de sexo no emprego. 2. Mulheres – Mercado de trabalho. 3. Indústria plástica. 4. Política de mão de obra. I. Título

CDD. 22^a ed. 331.4

Bibliotecária Rosângela Westrupp – CRB 14º/364

Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

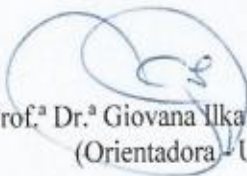
FABIA ALBERTON DA SILVA GALVANE

**TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA PLÁSTICA: POLÍTICAS
DE GESTÃO DE RH NA (RE)PRODUÇÃO DE NORMAS DE
GÊNERO**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 23 de fevereiro de 2016.


BANCA EXAMINADORA




Prof.^a Dr.^a Giovana Ilka Jacinto Salvaro
(Orientadora - UNESC)



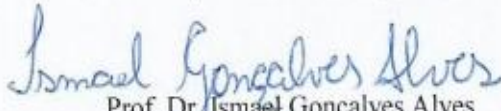
Prof. Dr. Rafael Rodrigo Mueller
(Coorientador - UNESC)




Prof.^a Dr.^a Valeska Nahas Guimarães
(Membro - UFSC)



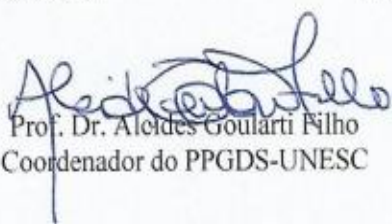
Prof.^a Dr.^a Giani Rabelo
(Membro - UNESC)



Prof. Dr. Ismael Gonçalves Alves
(Membro - UNESC)



Fabia Alberton da Silva Galvane
Mestranda



Prof. Dr. Alcides Goularti Filho
Coordenador do PPGDS-UNESC

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos/as aqueles/as que, de uma forma ou de outra, tiveram que abrir mão de algo para que esse estudo se realizasse. Principalmente ao meu querido filho João e a minha doce e “magrelita” Laura. Agradeço especialmente ao Iraê, amor da minha vida, de tantas vidas.

Agradeço aos/as entrevistados/as por sua generosidade e franqueza peculiar. A todos/as que fizeram parte da banca avaliadora pela paciência e atenção em ler esse estudo e contribuir para a construção do conhecimento acerca do tema. Muito obrigada!

Agradeço ao professor Rafael pelo jeito generoso e humilde de ensinar. Agradeço a todos/as da UNESC pela atenção e carinho, principalmente à querida Rose. Agradeço também minhas colegas dos grupos de estudos. Foi muito agradável dividir com elas as dores e as delícias de se cursar um mestrado.

E, por fim, agradeço imensamente a professora e amiga Giovana. Embora não seja possível questionar sua importância na produção desse estudo, não é apenas por isso que quero agradecê-la. Quero agradecê-la por transformar minha forma de enxergar o mundo e a mim mesma. Quero agradecê-la por me apresentar tanta gente bacana, nos livros e na vida e, agradecê-la principalmente pela generosidade em acreditar em mim. Muito obrigada! Sua forma gentil de ensinar me faz querer ser uma pessoa melhor.

RESUMO

Esse estudo foi realizado para elaboração da dissertação no Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense – PPGDS-UNESC. Com base em estudos feministas que têm apontado para persistentes desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o estudo teve como objetivo principal analisar que discursos são (re)produzidos por gestores/as em políticas de RH da indústria plástica de Orleans/SC a partir de normas de gênero. As ações desenvolvidas pelo setor de RH são aqui pensadas como ações biopolíticas (FOUCAULT, 2010), pois, além de regular os espaços produtivos, buscam (re)produzir subjetividades alinhadas aos objetivos das organizações capitalistas por meio de tecnologias cada vez mais sutis e sofisticadas de controle da força de trabalho. Nesse estudo, o gênero é compreendido como uma relação que se dá por meio da *performance* de discursos normativos, os quais regulam modos de vida e definem, em uma cultura, possibilidades de subjetivação (BUTLER, 2011). A pesquisa foi qualitativa, os sujeitos da pesquisa foram gestores/as de RH e as informações foram obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas. Por meio da pesquisa, foi possível verificar que a participação das mulheres nas indústrias plásticas da cidade vem aumentando significativamente, contudo, ainda de forma desigual em relação aos homens, principalmente no que diz respeito ao acesso a cargos considerados de maior responsabilidade e remuneração. Discursos naturalizados e que remetem a certa “essência feminina” são utilizados para reforçar a concepção da força de trabalho feminina como de reserva ou secundária. As políticas de gestão da força de trabalho são, em grande medida, articuladas a discursos normativos de gênero, que não buscam o reconhecimento e a igualdade das mulheres em relação aos homens, mas a articulação entre trabalho doméstico e trabalho remunerado, possibilitando a (re)produção de desigualdades.

Palavras-chave: Gênero e trabalho. Divisão sexual do trabalho. Políticas de RH. Biopolítica.

ABSTRACT

This study was conducted to elaborate a dissertation for a Socioeconomic Development Master's Degree, taught by Universidade do Extremo Sul Catarinense – PPGDS – UNESC. Based on feminist studies that indicate persistent inequalities between men and women in the labor market, this study's main purpose was to analyze the Human Resources Managers' speeches from Orleans/SC's Plastic Industries and their gender criterions. The actions developed by the Human Resources are taken as biopolitics actions (FOUCAULT, 2010) because, besides regulating productive areas, they search to (re)produce subjectivities aligned to the capitalistic organizations' objectives by the means of labor work control using subtle and sophisticated technologies. In this study, the gender is comprehended as a relationship built by normative gender speeches that regulate ways of life and define the possibilities of subjectivation in a culture (BUTLER, 2011). It was a qualitative research (REY, 2005), the individuals' contact was made by accessibility and the information obtained by semi-structured interviews, recorded and transcribed. The research made it possible to verify that women's participation are significantly increasing at the city plastic industries, however, it still exists an inequality comparing to men's, mostly in highest responsibility and well paid jobs. Common sense speeches are frequently being used to reinforce beliefs on women's priority on domestic obligations, making their labor force as a secondary choice. Workforce management policies are, as a rule, linked to normative discourses of gender: they don't seek recognition and equality of women in relation to men, but to the relationship between housework and paid work, making it possible the (re)production of inequalities.

Key Words: Gender and labor. Sexual division of work. Human Resources policies. Biopolitics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Polo da Indústria Plástica de Santa Catarina.....	36
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Participação de trabalhadores/as por grandes setores - Orleans (2014).....	73
Tabela 2 - Escolaridade da população adulta de Orleans (1991, 2000 e 2010)	75
Tabela 3 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores - Santa Catarina (2006 – 2014)	78
Tabela 4 - Percentual da distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores - Santa Catarina (2006-2014)	79
Tabela 5 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores – Orleans (2014)	80
Tabela 6 - Distribuição de trabalhadores/as da indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos - Orleans (2006 – 2014).....	80
Tabela 7 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo e por faixa salarial na indústria de fabricação de produtos de materiais plástico – Orleans (2014)	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Evolução da capacitação em Recursos Humanos.....	118
--	-----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIO – Associação do Comércio e Indústria de Orleans

AMREC- Associação dos Municípios da Região Carbonífera

FIESC- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

IBGE- Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH- Índice de Desenvolvimento Humano

IPEA- Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

PIB- Produto Interno Bruto

PNAD- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPM- Plano Nacional de Políticas para Mulheres

PNUD- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PRONATEC- Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

RAIS- Relação Anual de Informações Sociais

RH- Recursos Humanos

SIPAT- Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

T&D- Treinamento e Desenvolvimento

UNESC- Universidade do Extremo Sul Catarinense

UNIBAVE- Centro Universitário Barriga Verde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	21
2 TRABALHO FEMININO NO BRASIL: CONSIDERAÇÕES SOBRE UM CAMPO DE ESTUDO.....	45
2.1 CONCEITUANDO GÊNERO.....	45
2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	53
3 DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO DE ORLEANS: DELIMITANDO O CENÁRIO DO ESTUDO.....	65
3.1 ORLEANS: DE CIDADE DE PASSAGEM A POLO DA INDÚSTRIA PLÁSTICA.....	66
3.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO DE ORLEANS.....	73
4 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA INDÚSTRIA PLÁSTICA DE ORLEANS: (RE) PRODUÇÃO DE NORMAS DE GÊNERO EM POLÍTICAS DE GESTÃO DE RH.....	78
4.1 POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES/AS.....	81
4.2 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE TRABALHADORES/AS.....	102
4.3 POLÍTICAS DE TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO (T&D) E DE PROMOÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS.....	116
4.4 AS POLÍTICAS DE GESTÃO DE RH POSSIBILITAM A IGUALDADE DE GÊNERO OU REPRODUZEM A FORÇA DE TRABALHO FEMININA COMO SECUNDÁRIA?.....	125
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
REFERÊNCIAS.....	140
ANEXO.....	150

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi realizada para a elaboração de dissertação, requisito obrigatório para a obtenção do título de mestre em Desenvolvimento Socioeconômico, no Programa de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense (PPGDS-UNESC), na linha de pesquisa Trabalho e Organizações. Trata-se de um estudo interdisciplinar, que pretende contribuir com a construção do conhecimento acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho, sob a ótica do gênero e sua relação com o desenvolvimento socioeconômico.

O tema de estudo que se apresenta diz respeito aos discursos que são (re) produzidos por gestores/as em políticas de gestão de Recursos Humanos (RH) da indústria plástica do município de Orleans, Santa Catarina, a partir de normas de gênero. Busca problematizar o trabalho feminino no mercado de trabalho formal, na relação com processos de inserção/permanência das mulheres em determinado setor da economia brasileira e a persistência de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Estudos apontam para o aumento e a constância da presença feminina no trabalho remunerado (BRUSCHINI, 2007; TEIXEIRA, 2008; CAPPELLIN, 2008; ANTUNES, 2009). Segundo dados do Ministério do Trabalho, entre os quase 50 milhões de trabalhadores/as com vínculo ativo em 2014, 43% são mulheres. Estudos indicam também o aumento do nível educacional das mulheres que, segundo Cappellin, (2008), em 2005 já representavam 62% dos estudantes graduados.

Uma análise superficial poderia levar à conclusão de que o advento do capitalismo possibilitou às mulheres algo que a própria Revolução Francesa havia lhes negado: uma participação mais igualitária no mundo do trabalho formal. No entanto, ao lançar um olhar mais atento sobre as condições da participação das mulheres no mercado de trabalho, pode-se perceber a manutenção de algumas contradições. “Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho *part time*¹, precarizado e desregulamentado” (ANTUNES, 2009, p. 105).

¹ Part time é uma forma de trabalho com horas reduzidas e, no caso de muitos/as trabalhadores/as das indústrias, a remuneração e os benefícios são proporcionalmente menores também, quando comparados com trabalhadores full time, que trabalham o tempo integral.

Embora os Movimentos Feministas tenham alcançado grandes conquistas - direito ao trabalho formal, estabilidade para trabalhadoras gestantes, licença maternidade, acesso a qualificação – há evidências de que ainda persistem desigualdades salariais, segmentação por sexo nos espaços ocupacionais, barreiras que dificultam o acesso das mulheres a determinados campos de atuação ou a cargos estratégicos dentro das organizações. A denúncia realizada há vinte anos por Elizabete Souza-Lobo² (2011) em sua obra “A classe operária tem dois sexos”, é reiterada por pesquisas atuais. Cappellin (2008, p. 89) explica que, apesar do nível educacional das mulheres, de sua participação na economia e na sociedade ter aumentado, “[...] estas mudanças não incluem um expressivo aumento de sua integração nos altos espaços de tomada de decisão nas empresas”. Estudos feministas que analisam a (in)visibilidade das mulheres no trabalho remunerado têm insistido para a falta de razões concretas que justifiquem disparidades entre homens e mulheres, e ainda, têm alertado para a estreita relação entre esferas pública/privada, produtiva/reprodutiva.

Heleieth Saffioti³ (2013) afirma que muitos empregadores utilizavam a maternidade, a responsabilidade com os maridos e com a casa para justificar as oportunidades diferentes entre homens e mulheres no mercado do trabalho. “Fatores de ordem natural mesclam-se aqui com fatores de origem nitidamente social” (SAFFIOTI, 2013, p. 87). Desigualdades entre homens e mulheres são justificadas por discursos essencialistas, que associam as mulheres ao contexto privado e os homens ao contexto público. Assim, a obrigação das mulheres com as funções realizadas no contexto doméstico, como o cuidado com a casa e com as crianças, caracterizariam sua participação no mercado de trabalho como descontinua e desqualificada, tornando-as “naturalmente” incapazes de

² A obra de Elizabete Souza-Lobo, “A classe operária tem dois sexos” é referência nos estudos acerca do tema gênero e trabalho. Publicada pela primeira vez em 1991, esta obra denuncia a invisibilidade das mulheres no mercado de trabalho. Atual e relevante, a obra foi reeditada no ano de 2011, pela Fundação Perseu Abramo.

³ “Publicado pela primeira vez em 1969, o livro “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade”, é uma importante referência para a compreensão da inserção das mulheres na sociedade de classes. Heleieth Saffioti é conhecida internacionalmente como uma das mais importantes pesquisadoras feministas do país. Seus estudos sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, desde a década de 1960, são pioneiros na análise sobre as desigualdades entre mulheres e homens e sobre as diversas formas de opressão e exploração”. (GODINHO, 2013).

ocupar cargos de maior responsabilidade e, conseqüentemente, mais valorizados.

Saffioti (2013) afirma que, responsáveis também pela subsistência de suas famílias, envolvidas também na produção de riquezas, as mulheres nunca foram alheias ao trabalho.

Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas; nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como unidade de produção, as mulheres e crianças desempenhavam um papel econômico fundamental (SAFFIOTI, 2013, p. 61-62).

As mulheres sempre tiveram uma participação importante na economia. Mas, é possível observar, já nas sociedades pré-capitalistas, sua inferioridade em relação aos homens quando se trata de direitos políticos e jurídicos, inferioridade esta que acaba sendo (re)produzida no mercado de trabalho. Para Teixeira (2008), os estudos no campo da economia têm negligenciado a importância das atividades das mulheres no mercado de trabalho. Ainda, segundo a autora, isso pode ter acontecido devido ao fato dos economistas perceberem essa força de trabalho como “acidental” ou “de reserva”, sendo que a atividade por natureza atribuída às mulheres é a reprodutiva. Se, como afirma Furtado (2013), o verdadeiro desenvolvimento é reconhecido quando o crescimento econômico vivenciado por uma nação possibilita a melhoria de vida de todos os cidadãos, a melhoria das condições das mulheres, em todas as esferas sociais, é um fator que merece atenção especial. “Nas grandes organizações, quando as mulheres buscam ascender nas áreas de mais alto poder, elas ficam restritas a âmbitos de menor posição estratégica, como as direções de recursos humanos e de administração”. (CAPPELLIN, 2008, p.97).

Embora alguns estudos tornem evidente a subordinação das mulheres em relação aos homens nas diversas formas de produção, é no processo de inserção da força de trabalho feminina no contexto fabril que

essa situação ganha contornos mais evidentes. Oferecendo às mulheres cargos subalternos e de menor compensação, afastando-as de processos decisórios e impondo barreiras que dificultam sua entrada, “[...] as corporações de ofícios, mais do que a economia agrária da época medieval, conduzem o processo de marginalização da mulher do sistema produtivo a uma etapa mais avançada” (SAFFIOTI, 2013, p. 65). Ainda segunda a autora, o ideal de força de trabalho “livre” prometido pelo advento do capitalismo, apresenta-se de forma adversa às mulheres: no nível superestrutural, é socialmente considerada inferior ao homem; no nível estrutural, é situada nas periferias do sistema de produção.

O modo capitalista de produção não faz apenas explicitar a natureza dos fatores que promovem a divisão da sociedade em classes sociais; lança mão da tradição para justificar a marginalização efetiva ou potencial de certos setores da população do sistema produtivo de bens e serviços (SAFFIOTI, 2013, p. 66).

As desvantagens das mulheres em relação aos homens possibilitam ao capitalismo extrair das trabalhadoras o máximo de mais valor absoluto⁴ por meio de “[...] intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos do que os masculinos [...]” (SAFFIOTI, 2013, p. 67). A importância das atividades que realiza, sua participação no mercado de trabalho, na sociedade e na economia têm um valor diferenciado, considerando que, “naturalmente” cabe aos homens o papel de provedor do lar. “Em consequência disso (da atribuição desse papel ao homem), a inserção da mulher no mercado de trabalho, também por definição, seria uma inserção ocupacional complementar, eventual, instável. Numa palavra, secundária” (ABRAMO, 2007, p. 29).

⁴ Marx (2011) apresenta em seus escritos o conceito de *mais valia* (ou mais valor). De forma sucinta, pode-se dizer que a mais valia se refere à valorização do capital por meio do trabalho que o capitalista deixa de pagar ao trabalhador: a diferença entre o trabalho necessário para a reprodução da força de trabalho e o trabalho que excede essa necessidade (trabalho excedente). Marx (2011) se refere à mais valia absoluta para aquela que se dá por meio da intensificação do trabalho, aumento da jornada de trabalho e salários baixos e, mais valia relativa aquela que se dá por meio da intensificação do trabalho objetivado, possibilitado pelo uso de materiais que agilizam e ampliam a produção.

Por mais que os sistemas de produção submetidos ao capitalismo tenham passado por transformações desde a Primeira Revolução Industrial até a atualidade, os elementos que o sustentam continuam inalteráveis. Apesar da utilização de novas tecnologias terem modificado a forma de produção, a “razão de ser” do sistema capitalista se concentra na valorização do valor de troca, tendo esta sua base na forma particular como o sistema se apropria da força de trabalho (MARX, 2011). Dito de outra forma, a força de trabalho tem o papel central na obtenção de mais valor, “sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais-valor e participa diretamente do processo de valorização do capital, ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora, encontrando no proletariado industrial o seu núcleo principal” (ANTUNES, 2009, p. 102). Pode-se perceber então o papel dual do trabalhador subordinado ao capitalismo: ele é consumidor de mercadorias, mas também, e principalmente, ele é um vendedor de sua força de trabalho. A apropriação da força de trabalho pelo capitalismo, entendido como elemento fundamental na composição do valor de troca, é tratado também como uma mercadoria.

Para Marx (2011) essa visão de trabalho (como mercadoria) se apresenta limitada, sendo que, “[...] trabalho (ou produção) é designado em seus últimos escritos econômicos com a ajuda de locuções como ‘o processo material de criação da vida dos homens’ ‘o processo real da vida social’, o processo de vida produtiva na sociedade’ [...]” (MÁRKUS, 1978, p. 04). Nos termos que Marx (2011) coloca o trabalho, concepção adotada neste estudo, trabalho é entendido como toda atividade humana que visa transformar a natureza a fim de garantir a produção da própria existência. O trabalho é também aquilo que primeiramente difere homens de animais. “Assim o homem difere do animal na e por sua atividade vital específica e esta atividade especificamente humana da vida é o trabalho, no sentido amplo e filosófico” (MÁRKUS, 1978, p.05). O trabalho, não se pode deixar de mencionar, não é uma atividade que age na natureza de forma direta; mas somente através de mediações. “O trabalho torna seus objetos apropriados para uso humano, transformando-os com a ajuda de outros objetos enquanto instrumentos - dados pela natureza ou (normalmente) pelo próprio homem” (MÁRKUS, 1978, p. 04).

[...] Nenhuma produção é possível sem um instrumento de produção, mesmo sendo este instrumento apenas a mão. Nenhuma produção é possível sem trabalho passado, acumulado, mesmo

sendo este trabalho apenas a destreza acumulada e concentrada na mão do selvagem pelo exercício repetido. O capital, entre outras coisas, é também instrumento de produção, também trabalho passado, objetivado (MARX, 2011, p. 41).

Se não é possível a produção sem instrumentos mediadores e, se no sistema capitalista o capital é o principal instrumento que possibilita o acesso aos meios de produção, podemos concluir que o capital possibilita ao capitalista exercer proporções consideráveis de poder, sendo que, a detenção do capital permite ao mesmo controlar os processos de trabalho. Nesse estudo as tecnologias utilizadas para a gestão da força de trabalho são compreendidas como tecnologias de controle, brevemente apresentadas na sequência.

Os chamados manuais de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas têm sido amplamente utilizados na administração ou na psicologia organizacional. Concepções como as de Ulrich (2003) ou Chiavenato (2010), autores de manuais de gestão de pessoas, destacam o importante papel do/a profissional que atua nesse setor para o desenvolvimento de ações que visam a qualidade de vida de colaboradores/as, a melhoria da comunicação dentro das organizações, na elaboração de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas, possibilitando o trabalho em equipe e a qualificação dos/das “colaboradores/as”⁵.

Fomentados pelas concepções tayloristas em sua Administração Científica (TAYLOR, 1995), a racionalização do trabalho e o desenvolvimento de instrumentos e métodos que se destinam a ampliar o controle sobre os processos produtivos, dentre os quais se encontram os fatores humanos, permitem ao capitalista subordinar a força de trabalho na obtenção de mais-valor, pois intensifica a exploração, tanto no processo de produção em si, como na substituição dessa mesma força de trabalho. Tecnologias utilizadas no processo de formação produtiva de riqueza interferem diretamente na vida dos trabalhadores. Faria (1997) esclarece que as tecnologias de processo⁶ são formadas por tecnologias

⁵ Os manuais de gestão de pessoas utilizam amplamente o termo “colaboradores”, fato que, por si só, já pode representar uma ideologia de “colaboração” ou de “sentir-se como parte do processo”. Entretanto, nesse trabalho considera-se mais apropriado o termo “trabalhadores/as”.

⁶ “Tecnologia de processo compreende as técnicas e o uso de técnicas que interferem no processo de trabalho/produção, de maneira a modificá-lo, organizá-

de gestão e tecnologias físicas. Apesar de existir entre esses dois tipos de tecnologia uma inter-relação, esse estudo se atenta às tecnologias de gestão, compreendidas aqui como “[...] o conjunto de técnicas, instrumentos ou estratégias utilizados por gestores – gerentes, administradores, etc. – para controlar o processo de produção em geral e de trabalho em particular [...]” (FARIA, 1997, p. 28).

Por meio de tecnologias de gestão, utilizadas como forma de controlar processos de produção, as organizações classificam, dividem, excluem, hierarquizam, “[...] sendo, portanto, um sistema de significativas condutas institucionalizadas. O sistema de controle norteia as relações entre organizações produtivas e trabalhadores” (FARIA; MATOS, 2007, p. 303). O uso de métodos científicos com a intenção de aumentar o capital e, conseqüentemente o poder da classe dominante denuncia algo que nem sempre fica explícito: não existe neutralidade da ciência, portanto, não existe uma neutralidade da tecnologia, não há neutralidade nos processos de gestão de pessoas.

A tecnologia de gestão compreende, igualmente, e ao mesmo tempo, as técnicas de ordem comportamental e ideológica, tais como: seminários de criatividade; mecanismos de motivação e integração, planos de treinamento e desenvolvimento de pessoal; trabalhos em grupos participativos entre outros. Este conjunto de técnicas tem como finalidade introjetar, nos indivíduos, valores fundamentais básicos ao desempenho de tarefas, de acordo com o ponto de vista da ética capitalista ou da dominação burocrática (FARIA, 1997, p. 30).

A necessidade da criação de um departamento responsável por elaborar e implantar tecnologias de gestão se deu em resposta à resistência dos/as trabalhadores/as em aceitar as ideias tayloristas⁷ de que os

lo, racionalizá-lo, sejam tais técnicas de origem física (máquinas, peças e componentes), sejam de origem gerencial” (FARIA, 1997, p. 28).

⁷ Criado pelo engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor, no final do século XIX, o Taylorismo é um sistema de organização industrial cujo principal objetivo é diminuir custos e aumentar a produtividade. As principais características desse sistema são: “[...] a redução do trabalho complexo ao trabalho simples, a separação da execução manual da concepção intelectual, a industrialização e

objetivos de patrões e trabalhadores convergiam. Foi uma resposta patronal ao sindicalismo de operários norte-americanos que deu origem as primeiras ações do que conhecemos hoje como Recursos Humanos (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014). Ainda segundo as autoras, tecnologias psicológicas de gestão possibilitam transformar demandas que são sociais em individuais, diluindo a possibilidade de organização da classe trabalhadora. As relações de trabalho, compreendidas a nível individual, (re)produzem discursos que consideram o conflito como um erro, como um distúrbio comportamental de trabalhadores/as que não se “adaptam” às normas das organizações. O discurso de valorização do ser humano vem sendo utilizado pelas organizações a fim de garantir a sustentação de práticas que protegem o livre mercado e os “[...] profissionais de RH têm a habilidade de manipular os interesses e desejos das pessoas, e, nessa manipulação, tende-se a utilizar mecanismos sofisticados”. (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ (2014. p. 10).

As novas demandas de organização do trabalho exigem, também, novas tecnologias de controle. Entretanto, embora as ações realizadas pelo setor de RH venham se ampliando com o passar dos anos, o controle de trabalho sempre fez parte de seus objetivos. Alguns manuais de RH (ULRICH, 2003; CHIAVENATO, 2010) têm destacado modificações recentes quanto à forma de se compreender os objetivos e, conseqüentemente, as políticas desse setor. A mudança da denominação Recursos Humanos para Gestão de Pessoas tem sido amplamente divulgada e significa dizer, muito além de uma simples alteração de nomenclatura, que todos os líderes, todos os responsáveis por administrar pessoas devem conhecer os princípios de gestão da força de trabalho. Levada a uma compreensão mais extrema, essas modificações implicam, inclusive, na ideia de autogestão⁸, onde cada trabalhador/a deve ser

especialização da atividade laboral”. (BRASILEIRO FILHO, 2012, p. 236). Para os/as trabalhadores/as, as conseqüências da aplicação desse sistema são, entre outras, a fragmentação do trabalho e alienação em relação ao produto que produzem, a facilidade na substituição dos/as trabalhadores/as considerados/as não aptos/as, aumento do controle da força de trabalho e dos níveis de exploração.

⁸ Embora o termo autogestão apresente interpretações que se diferem, geralmente é utilizado com uma visão democrática do espaço produtivo onde, por exemplo, os/as trabalhadores/as teriam uma responsabilidade e uma participação maior e direta nas decisões referentes à gestão das organizações em que trabalham. No caso da autogestão da carreira, significa dizer que os/as trabalhadores/as seriam responsáveis por gerir suas carreiras. Dito de outra forma, o conceito de autogestão remete ao autodesenvolvimento dos/as trabalhadores/as, que seriam os responsáveis por analisar o mercado de trabalho, perceber riscos e

responsável por gerir seu desempenho e sua carreira. (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ (2014).

Dentro das organizações, o setor responsável por “administrar pessoas” tem sido denominado de formas diferentes. Segundo Oltramari, Paula e Ferraz (2014. p. 05), essa especialidade de trabalho pode apresentar nomes diferentes “[...] de acordo com a preponderância da atividade central a ser desenvolvida, a saber: departamento pessoal, recursos humanos, gestão de pessoas, recursos humanos estratégicos”. Entre os autores amplamente utilizados nas disciplinas de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas e por profissionais que atuam na área, pode-se citar Ulrich (2003) e Chiavenato (2010), que, de forma sucinta, percebem esse setor – independente do nome que utilizam e da complexidade das atividades que desempenham - como o responsável por “alinhar” os objetivos dos colaboradores aos da organização. Nesse estudo, optou-se pela utilização da denominação “gestão de RH” por corroborar com a denominação utilizada pelos/as gestores/as entrevistado/as.

Para Ulrich (2003), esse setor deve ser compreendido como estratégico, sendo que, suas práticas devem estar alinhadas às estratégias da organização. Do ponto de vista do autor, todos os gestores, independente da área em que atuam dentro da organização, devem se utilizar das práticas de gestão de pessoas, com a finalidade de garantir que os colaboradores se comprometam com os objetivos da organização.

Para Chiavenato (2010, p, 09), “gestão de pessoas é conjunto integrado de atividades de especialistas e gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – *no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização*” (grifos meus). Entretanto, os/as autores/as utilizados/as para problematizar as questões relacionadas à gestão de pessoas nesse estudo, criticam concepções clássicas acerca dos reais objetivos desse setor. A partir do que apresentam Oltramari, Paula e Ferraz (2014. p. 10), os discursos que afirmam que as atividades do setor de RH ou Gestão de Pessoas visam o alinhamento entre os objetivos dos colaboradores e da

oportunidades e se “qualificarem” de forma a se manterem competitivos no mercado. Entretanto, segundo Leal (2014, p. 141) “autodesenvolver-se significa, assim, tornar-se mais vendável e menos autônomo, mais mercadoria e menos humano, mais objeto e menos sujeito”. Não é difícil concluir que, com base no conceito de autodesenvolvimento, de certa forma, é atribuído aos/as trabalhadores/as também a responsabilidade por sua demissão, pelo desemprego, por não serem promovidos ou melhor remunerados/as.

organização e/ou visam o bem-estar dos colaboradores é mera falácia, sendo que, buscam a sofisticação dos “[...] mecanismos de controle para dar continuidade à histórica exploração dos supostos colaboradores”. Pode-se pensar então que, assim como as tecnologias físicas, as tecnologias de gestão buscam o aumento do controle e da produtividade do trabalho. Não é difícil, como afirma Marx (2011, p. 213), supor que um trabalhador produtivo pode ser definido como “[...] um ser humano que não necessita nem exige mais do que o estritamente necessário para capacitá-lo a conseguir o maior proveito possível para o seu capitalista”.

Mesmo sendo visível o aumento da complexidade das atividades realizadas por profissionais do setor de RH, o controle do trabalho nunca deixou de estar entre suas principais atribuições.

As funções de recursos humanos fizeram parte da gênese das formas de controle do trabalhador e de sua manifestação nas organizações. Afora isso, suas funções legitimam os mecanismos de poder e os aperfeiçoam de modo que os trabalhadores adotam seu discurso e submetem sua vida pessoal em prol da organização (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014, p. 08).

É possível concluir que aquilo que a ciência da administração denomina como gestão de pessoas, trata-se também de uma tecnologia utilizada para controlar os fatores humanos (governo das condutas) do processo produtivo: o controle da subjetividade. “O controle permeia toda vida organizacional, da estrutura às formas de gestão. A funcionalidade da organização depende do controle” (FARIA; MATOS, 2007, p. 303).

Nesse estudo, as concepções marxistas são utilizadas na definição da categoria trabalho e na explicação de como a força de trabalho é absorvida nas sociedades capitalistas. Marx (2011) construiu um pensamento que possibilita, sem sombra de dúvida, compreender a dinâmica da apropriação da força de trabalho nas sociedades capitalistas. Porém, suas preocupações não estavam voltadas a analisar os discursos que sustentam tais práticas. No caso da participação das mulheres no mercado de trabalho, foco de estudo nessa pesquisa, não encontrando justificativas materiais para as desigualdades que persistem em relação aos homens, já que as mesmas são mais escolarizadas, sua participação em todos os setores econômicos tem aumentado e mantido certa

constância, pode-se pensar na importância de discursos normativos de gênero na sustentação de tais desigualdades. Nesse sentido, os estudos de Michel Foucault, no que se refere à centralidade de discursos normativos na (re)produção da subjetividade, podem contribuir com objetivo aqui proposto.

Dizer da centralidade das questões discursivas nos estudos de Foucault não significa dizer que o mundo material não lhe importava. Ao contrário, para Foucault (2014), é importante considerar a importância dos discursos (religiosos, políticos, jurídicos, médicos) na (re)produção da materialidade. Não é possível dissociar o discurso de práticas que produzem subjetividades singulares, mas ao mesmo tempo, estabelecidas dentro de certos limites discursivos. Ainda para o autor, o poder de um discurso reside na sua invisibilidade.

Conforme descrito anteriormente, as atividades desenvolvidas na gestão de pessoas são tecnologias que visam o controle de trabalhadores/as e, conseqüentemente, do processo de trabalho. Dessa forma, essas tecnologias podem ser compreendidas como ações biopolíticas (FOUCAULT, 1997), sendo que, por meio de mecanismos legitimados nas práticas organizacionais, não apenas regulam a força de trabalho, mas, principalmente, (re)produzem subjetividades vinculadas às demandas das organizações capitalistas.

As ações biopolíticas se sustentam em discursos normativos reforçados por instituições de poder que servem como aparatos do Estado (família, escola, igreja, juristas, médicos) e que garantem a (re)produção de determinados modos de vida. Foucault (1998) afirma que atuação da norma vem ganhando destaque na função reguladora. Não significa afirmar, segundo o autor, que as leis não existam mais, mas que estão cada vez mais integradas aos discursos das instituições de poder “[...] cuja funções são sobretudo reguladoras. Uma sociedade normalizadora é o efeito histórico de uma tecnologia de poder centrada na vida”. (FOUCAULT, 1998, p. 157). Pode-se pensar, então, na importância dos discursos normativos na regulação e (re)produção de subjetividades e sujeitos trabalhadores.

Na concepção de Foucault (2010, p. 287), apresentada aqui de forma sucinta, poder se refere a um conjunto de ações sobre ações possíveis e, “[...] só há poder exercido por ‘uns’ sobre os ‘outros’; o poder só existe em ato, mesmo que, é claro, se inscreva em um campo de possibilidade esparsa que se apoia em estruturas permanentes”. No caso das relações capitalistas de trabalho - com base na concepção de poder apresentada por Foucault - não pelo uso da violência, mas sim por meio

de ações legitimadas nas/pelas estruturas sociais, tecnologias de poder são utilizadas para governar ações. “O exercício do poder consiste em “conduzir condutas” e em ordenar a probabilidade [...] governar, nesse sentido, é estruturar o eventual campo de ação dos outros” (FOUCAULT, 2010, p. 287).

As organizações das economias capitalistas, por meio de relações de poder, buscam garantir os interesses das classes dominantes – manutenção de privilégios, acúmulo de lucros. A partir do que coloca Foucault (2014), os discursos normativos de gênero podem contribuir para problematizar a inserção desigual da força de trabalho feminina, sendo que esses discursos, (re)produzidos no mercado de trabalho, podem servir aos interesses das organizações capitalistas.

No caso das políticas de gestão da força de trabalho feminina, é possível pensar que são orientadas por discursos normativos de gênero, legitimados por meio de tecnologias de gênero. Uma tecnologia de gênero, conforme apresenta Lauretis (1994), lança mão de discursos que possibilitam a representação e a autorepresentação de mulheres e de homens e os utiliza de forma ideológica, a fim de garantir os interesses de determinadas instituições. Ainda para a autora, há uma relação estreita entre uma variedade de representações e práticas discursivas que sustentam as diferenças sexuais e a divisão capitalista do trabalho.

Cappellin (2008) utiliza a metáfora do “telhado de vidro”⁹ para sugerir que desigualdades salariais e desigualdades nas oportunidades de ascensão profissional, dentro das organizações modernas, giram em torno de como práticas discursivas acerca do masculino e do feminino interferem nas estratégias de recrutamento, remuneração e de promoção. “Isto é, pensa-se na força de atitudes, de percepções, de estereótipos, de preconceitos e das intolerâncias que acompanham e agravam os comportamentos seletivos fomentados pelas organizações (empresas) para contratar e promover” (CAPPELLIN, 2008, p. 100). As ações que visam gerir a produção no espaço fabril são permeadas por discursos normativos de gênero que reforçam a ideia de que a participação das mulheres em determinados setores é “mero acidente”.

O termo gênero, segundo Scott (1995), surge como uma tentativa de rejeição a ideias que naturalizam, baseados na biologia, o destino de homens e mulheres. Surge como uma tentativa de demonstrar que as desigualdades entre os sexos são construções históricas e sociais e,

⁹ A expressão foi usada na década de 1980 com o objetivo de revelar barreiras invisíveis a artificiais que impossibilitam o acesso das mulheres a posições que exigem responsabilidade de alto nível (CAPPELLIN, 2008).

portanto, podem ser reforças ou fragilizadas. Para Butler (2012), pode-se compreender o gênero a partir da performatização de normas previamente estabelecidas.

Considerar o gênero como uma forma de fazer, uma atividade incessantemente performatizada, em parte, sem saber e involuntariamente, não implica que seja uma atividade automática ou mecânica. Ao contrário, é uma prática de improvisação em um cenário construtivo (BUTLER, 2012, p. 14).

Desta forma, pode-se pensar que as justificativas para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho repousam em normas performatizadas de gênero, que tornam inteligíveis a participação das mulheres no mercado de trabalho apenas em determinados setores e, ainda, desvalorizam as atividades realizadas por elas. Dito de outra forma, as razões para a distinção entre trabalho feminino e masculino não repousam nas mulheres ou nos homens, mas sim, em normas que produzem, normalizam e regulam as relações entre os sujeitos. “Uma norma opera dentro de práticas sociais como o estandarte implícito da normatização” (BUTLER, 2012, p. 69).

Normas de gênero (implícitas ou explícitas) que “orientam” as práticas de gestão permitem (ou não) que as mulheres atuem em determinadas profissões ou setores, possibilitam (ou não) o acesso a determinados postos e salários; dito de outra forma: torna inteligível a participação das mulheres no mercado de trabalho. Ser inteligível, segundo Butler (2012, p. 15), significa ser reconhecido “[...] de acordo com as normas sociais vigentes”. Saffioti (2013) e Souza-Lobo (2011) afirmam que, como não é possível verificar razões concretas para as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, talvez concepções acerca das habilidades femininas possam, se não determinar, favorecer certas escolhas das mulheres no que se refere a sua formação e profissão. A partir de uma análise de gênero, pode-se argumentar que, na busca pelo reconhecimento e valorização pelas atividades que realizam e, muitas vezes, sem representação política suficiente que garanta a ampliação da sua autonomia, as mulheres acabam se integrando em espaços produtivos considerados menos adversos, por serem ocupados em sua maioria por mulheres e, em certa medida, contribuindo na (re)produção de discursos normativos de gênero.

Por isso ela busca integrar-se na estrutura de classes através das vias de menos resistência, em campos julgados próprios às características de seu sexo, em ocupações que, por serem pouco promissoras, mal remuneradas e conferirem pequeno grau de prestígio, são julgadas inadequadas ao homem (SAFFIOTI, 2013, p. 95).

Se por um lado a inserção desigual da força de trabalho feminina (re)produz subordinação, por outro, a participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser analisada como uma forma de luta e resistência à esta mesma subordinação. Nas palavras de Butler (2011, p. 18, tradução nossa) “prefiro existir na subordinação que não existir: esta seria uma das formulações do dilema (onde também existe um risco de morte)”¹⁰.

Segundo o economista Sen (2010), eliminar as desigualdades das mulheres nos diversos contextos exige o desenvolvimento de fatores que ampliem a autonomia das mesmas. Entre esses fatores, o autor cita a liberdade (política, econômica, social) como meio de ampliar a autonomia dos sujeitos e, ainda destaca a importância do Estado na elaboração de dispositivos que garantam a expansão de liberdades.

Preocupados com as assimetrias do mercado de trabalho, governos e organizações de diversos países buscam formas de promover a igualdade econômica, política e social entre homens e mulheres. No Brasil, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM, 2013-2015, traz no título do Capítulo I, a preocupação com a “Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica das mulheres”. O PNPM, criado há quase uma década, foi revisado e, entre antigas questões como construção de mais creches e o enfrentamento da violência contra as mulheres, “as políticas orientam as ações do Estado a fim de combater problemas decorrentes de práticas assimétricas historicamente configuradas que inviabilizam o processo de participação social e política democrática e igualitária, de mulheres e homens” (BRASIL, 2013, p. 9). Parece evidente que as ações fomentadas pelo Estado buscam à visibilidade da importância das mulheres no desenvolvimento socioeconômico, de acordo com o objetivo geral do capítulo I do PNPM, 2013-2015, referente ao mundo do trabalho e autonomia econômica.

¹⁰ “Prefiero existir en la subordinación que no existir: ésta sería una de las formulaciones del dilema (donde también hay un riesgo de muerte)”.

Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e das florestas, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país (BRASIL, 2013, p. 14).

De acordo com estudos feministas é possível concluir que a entrada das mulheres no mercado de trabalho, por si só, não resolve o problema da subordinação em relação aos homens, sendo que, mesclam-se às questões econômicas, fatores históricos, sociais e políticos. É necessário, dessa forma, analisar condições de possibilidades da inserção da força de trabalho feminino, pois, segundo Teixeira (2008) e Cappellin (2008), a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho apresenta desigualdades salariais e a segmentação das ocupações de acordo com o sexo.

No que se refere ao estudo aqui desenvolvido, a escolha pela indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos se deve a dois fatores: 1) a importância do setor para a economia da cidade e região; 2) o aumento gradativo e constante da participação das mulheres nessas indústrias na cidade de Orleans.

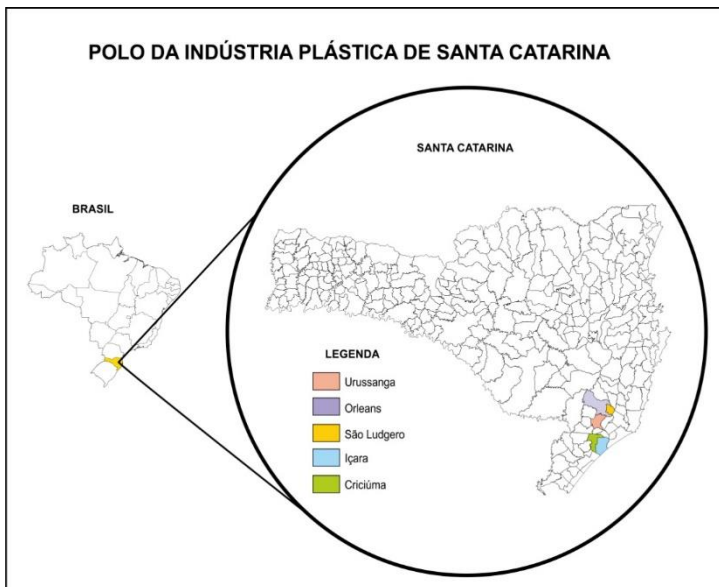
No Censo de 2010 (IBGE), a população de Orleans era de 21.393 habitantes. Juntamente com outros 12 municípios¹¹, Orleans integra a AMREC (Associação dos Municípios da Região Carbonífera). Orleans fica situada entre as cidades de Araranguá e Lauro Muller, região onde a exploração de carvão foi um dos principais determinantes para o início do desenvolvimento econômico. Como cidade de passagem que ligava o planalto serrano aos portos de Imbituba e Laguna, Orleans integrou também a Estrada de Ferro Tereza Cristina até o ano 1974, quando uma enchente destruiu o ramal que ligava Tubarão a Lauro Muller.

A primeira indústria de fabricação de produtos de material plástico na cidade foi fundada em 1967. A partir da década de 1990, devido

¹¹ Outros municípios que fazem parte da AMREC: Araranguá, Morro da Fumaça, Siderópolis, Urussanga, Treviso, Criciúma, Nova Veneza, Lauro Muller, Balneário Rincão, Içara, Cocal do Sul, Forquilha.

diversos fatores, entre eles a abertura de mercado e a reestruturação produtiva, Orleans vem se consolidando nesse setor, integrando atualmente uma região considerada polo produtor de descartáveis plásticos do Brasil. “As empresas desse segmento industrial estão concentradas no eixo São Ludgero-Içara, passando pelos municípios de Orleans, Urussanga e Criciúma.” (GASTALDON, 2003, p. 59). As indústrias desses municípios produzem, além de descartáveis, outros produtos de material plástico, como sacos de lixo, moldes para garrafas pet, embalagens, filmes para utilidades domésticas, rótulos para produtos.

Figura 1 – Polo da Indústria Plástica de Santa Catarina



Fonte: Dados da autora

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponíveis no Portal do Ministério do Trabalho, e do Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE), foi possível verificar que, no de 2014, dentre grandes setores apresentados pelo IBGE, a indústria, mais precisamente a indústria plástica é que mais emprega força de trabalho na cidade. Analisando os dados, é possível verificar que dos/as 3.465

trabalhadores/as da indústria da cidade, 1.755 (50%) atuam em indústrias de fabricação de produtos de material plástico, mantendo Orleans na posição de terceira cidade do estado em número de trabalhadores/as da indústria plástica, ficando atrás somente de Joinville e São Ludgero. Dentre esses/as trabalhadores/as 42% são mulheres. Do total de mulheres que trabalham no setor industrial da cidade, mais da metade (57%) trabalham nas de fabricação de produtos de material plástico. A partir do que apresentam os dados, é possível pensar que a indústria plástica é uma importante alternativa de fonte de renda para essas mulheres. Entretanto, faz-se importante analisar quais as possibilidades de trabalho que as mulheres encontram nessas indústrias, sendo que, como apresentado nos estudos de Saffioti (2013) e Souza-Lobo (2011), a atuação das mulheres na indústria é marcada por desigualdades em relação aos homens.

Conforme pesquisa realizada na prefeitura municipal e na Associação do Comércio e Indústria de Orleans (ACIO) em outubro de 2015, Orleans possui 11 indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos em situação ativa. Os dados pesquisados em órgãos oficiais do governo, assim como as informações obtidas nas entrevistas deixam evidente o aumento e a constância da força de trabalho feminina na indústria plástica da cidade. Entretanto, uma análise mais aprofundada mostra a persistência de desigualdades que corroboram com recentes estudos feministas a nível mundial.

A partir de estudos feministas que identificam a permanência e a (re)configuração da divisão sexual do trabalho, considerando ainda a importância da indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos em Orleans e o aumento/constância da presença das mulheres nessas indústrias, foi possível pensar na importância dos discursos que orientam as políticas de gestão da força de trabalho e sua articulação com normas de gênero. Com a pesquisa, buscou-se problematizar e analisar que discursos são (re)produzidos por gestores/as em políticas de RH da indústria plástica de Orleans/SC a partir de normas de gênero. A pesquisa foi orientada pelos seguintes objetivos específicos: a) apresentar as condições de possibilidades do trabalho feminino no Brasil na interface com o gênero e divisão sexual do trabalho; b) descrever a participação da força de trabalho feminina nas indústrias plásticas de Orleans; c) identificar as tecnologias de recrutamento, seleção, promoção e remuneração utilizadas pelos gestores de RH de indústrias plásticas de Orleans; d) verificar se as políticas de RH utilizadas pelas indústrias plásticas de Orleans visam à igualdade entre homens e mulheres no setor.

Para fomentar as discussões teóricas necessárias à pesquisa e análise, além da utilização de livros e artigos foi realizado uma busca exploratória na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações¹². Segundo Spink (2010, p. 56), “os bancos de dados têm uma enorme influência na definição do que é considerado conhecimento legítimo em uma determinada área”¹³. Os trabalhos selecionados são de áreas

¹² Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – Ibict. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br>

¹³ A primeira busca foi realizada utilizando o construto “mulheres/indústria” e optando-se pela busca básica. Dos 100 trabalhos encontrados, cinco foram selecionados por serem estudos afins com esta pesquisa: 1) MACEDO, Goiácira Nascimento Segurado. A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional. Goiás, 2003. **Dissertação** (Mestrado em psicologia). Universidade Católica de Goiás; 2) MONTEBELLO, Adriana Estela Sanjuan. Configuração, reestruturação e mercado de trabalho do setor de celulose e papel no Brasil, 2010. **Tese** (Doutorado em economia) Universidade de São Paulo; 3) MARGONATO, Rita de Cássia Garcia. Diferenciais de rendimento do trabalho feminino nos setores econômicos da região Sul do Brasil, 2011. **Dissertação** (Mestrado em Economia regional). Universidade Estadual de Londrina; 4) SCHNEIDER, Élen Cristiane. A condição das mulheres trabalhadoras por conta própria e a domicílio na sociedade contemporânea trabalho, cidadania e cotidiano. Porto Alegre, 2011. **Dissertação** (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 5) SILVA, Ladjane de Barros. Percepção dos gestores de recursos humanos sobre as principais competências exigidas no recrutamento e seleção dos gestores técnicos das indústrias de grande porte do agronegócio da Região Metropolitana. Recife, 2011. **Dissertação** (Mestrado em Administração e desenvolvimento rural). Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Posteriormente, foi utilizado o construto “gênero/gestão de pessoas”, também, optando-se pela busca básica. Dos trinta e cinco trabalhos apresentados, um foi selecionado: 1) REITH, Stefanie Landim. Programas de diversidade de recursos humanos: uma análise sobre sua adoção no Brasil. São Carlos, 2014. **Tese** (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de São Carlos. Nova busca foi realizada utilizando “gênero/indústria”, busca básica. Dos 274 trabalhos apresentados, foram selecionados quatro: 1) SILVA, Ricardo Andres Cifuentes. O perfil de qualificação do trabalhador da indústria de transformação do Estado de São Paulo - 1989 a 1997. Campinas, 2001. **Dissertação** (Mestrado em Economia Social e do trabalho). Universidade Estadual de Campinas; 2) AMORIM, Elaine Regina Aguiar. No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção. Campinas, 2003. **Dissertação** (Mestrado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas; 3) RESENDE, Ana Paula Mendonça. A organização social dos trabalhadores fabris em São João Del Rei: o caso da companhia industrial São Joanense 1891/1935. São João Del

distintas; psicologia social, sociologia, história, economia, engenharia de produção, administração, ciências sociais, fato que destaca a interdisciplinaridade do tema. O critério de inclusão/exclusão dos trabalhos foi a afinidade do tema com os objetivos desse estudo.

Quanto aos procedimentos metodológicos, tratou-se de uma pesquisa qualitativa. A epistemologia qualitativa se opõe a análise dos dados de forma rigidamente numérica, pois, ao buscar substituir os dados coletados por números, perde-se todo o processo de produção de conhecimento. Desta forma, este método implica em sistemas abertos de pesquisa, os quais não reduzem os sujeitos a categorias rígidas de análise. Gonzalez Rey (2005) afirma que a pesquisa qualitativa não deve ser compreendida simplesmente como um meio de analisar os dados, mas como uma forma de construção de conhecimento acerca dos processos de constituição do sujeito. Ainda para o autor, essa abordagem “[...] se define pela busca e explicação de processos que não são acessíveis à experiência, os quais existem inter-relações complexas e dinâmicas que, para serem compreendidas, exigem o seu estudo integral e não sua fragmentação em variáveis”. (GONZÁLEZ REY, 2005, p. 50). A noção de qualitativo, portanto, compreende todo o processo de produção do conhecimento.

Para subsidiar as discussões aqui apresentadas, dados referentes a participação da força de trabalho feminina e a indústria foram obtidos por meio de consulta a órgãos oficiais do governo, como Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e órgãos relacionados à indústria, como a Associação da Indústria e do Comércio de Orleans (ACIO) e a Federação das Indústrias Santa Catarina do Estado de Santa Catarina (FIESC). As informações qualitativas foram obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas.

Rei, 2003. **Dissertação** (Mestrado em História). Universidade Federal de Minas Gerais; 4) COSTA, Maria da Graça Abreu. Perspectivas de participação feminina no consórcio de alumínio do maranhão: uma análise a partir da compreensão de padrões culturais de gênero. Porto Alegre, 2006. **Dissertação** (Mestrado em Ciências sociais). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. A última busca foi realizada utilizando “discriminação/gestão de pessoas”, busca básica, e os dois trabalhos localizados foram selecionados: 1) PEREIRA, Jamile Barbosa. A relação entre as dimensões de justiça organizacional e as atitudes dos indivíduos diante da diversidade. São Paulo, 2008. **Tese** (Doutorado em Administração). Universidade Presbiteriana Mackenzie; 2) COLOSSO, Marina. A atuação de consultores na gestão da diversidade em organizações. São Paulo, 2013. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia Social). Universidade de São Paulo.

As entrevistas foram registradas no decorrer da pesquisa por meio de gravações em áudio e posteriormente transcritas na íntegra, possibilitando assim, mapear os tempos dos discursos, conforme é apresentado adiante por Spink (1999). Os sujeitos de pesquisa foram cinco profissionais responsáveis pelo setor de recursos humanos em indústrias de fabricação de produtos de material plástico de Orleans. Foi possível identificar, entre os/as entrevistados/as, diferenças quanto ao registro dos/as mesmos/as na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Duas são registradas como gerentes de RH, uma como coordenadora de RH, uma como psicóloga e um como auxiliar administrativo – setor RH. Entretanto, o que esses/as profissionais têm em comum é que são responsáveis por elaborar formas de gerir a força de trabalho de acordo com as políticas de gestão dessas organizações.

Quanto ao sexo e a idade, são quatro mulheres e um homem, com idades entre 28 e 57 anos. A formação se apresenta diversificada: contabilidade, serviço social, psicologia e técnico em rotinas administrativas. Todos/as passaram a desempenhar as atividades relacionadas à gestão de RH nas organizações que estão trabalhando atualmente, sendo que, em empregos anteriores ocupavam outros cargos. O tempo de atuação no cargo varia de cinco a dezoito anos.

O contato com os/as entrevistados/as foi por acessibilidade e seguiu o seguinte caminho: a) contato com prefeitura da cidade e com a Associação da Indústria e Comércio de Orleans (ACIO) para identificar e localizar indústrias de fabricação de produtos de material plástico em situação ativa na cidade. Foram localizadas onze indústrias; b) ligação para as indústrias para identificar os responsáveis pelo setor de RH, conforme terminologia utilizada pelas próprias empresas. Foram localizados nove profissionais, sendo que, das onze indústrias, duas são ramificações e os profissionais responsáveis por esse setor atuam nas duas; c) cinco profissionais aceitaram participar das entrevistas; d) encaminhamento aos administradores das indústrias de termo solicitando a autorização das entrevistas; e) ligação para agendamento das entrevistas; f) realização das entrevistas¹⁴. Antes de começar a entrevista, foi solicitada a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido aos/as entrevistados/as. As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho dos/as entrevistados/as. Ao longo do processo de análise, para manter o sigilo quanto à identidade dos/as entrevistados/as, serão utilizadas as iniciais E1, E2, E3, E4, E5. Quanto aos gestores que não

¹⁴ A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa e Humanos da UNESC.

foram entrevistados, não retornaram o contato ou não aceitaram participar da pesquisa.

Como forma de evitar incoerências entre as escolhas teóricas e a proposta de estudo, a teoria utilizada para orientar a análise dos discursos dos/as gestores/as entrevistados/as foi o construcionismo social, que, conforme apresenta Spink (2010), tem sua origem na psicologia social. Spink (1999, p. 36) afirma que a linguagem vem se tornando um importante campo de estudo, ganhando o interesse daqueles que se interessam em analisar o “[...] poder dos discursos emanados de diversas esferas do saber, cunhando-se aí a expressão análise de discursos”.

Adotar uma postura construcionista significa, entre outras coisas, que o conhecimento é construído por meio de práticas sociais. “Para o Construcionismo, entretanto, a verdade é a verdade de nossas concepções, de nossas instituições, de nossas relações, de nossos acordos sociais” (SPINK, 2010, p. 13). O foco da análise no construcionismo social são as práticas discursivas, pois as mesmas são momentos de resignificação, de rupturas e de produção de sentido; são a linguagem ativa e em movimento; são também, a maneira pela qual as pessoas se posicionam no mundo cotidiano.

Mais precisamente, entendemos a linguagem como prática social e, com base em nossa abordagem teórico-metodológica, buscamos trabalhar a interface entre os aspectos performáticos da linguagem e as condições de produção, entendidas tanto como contexto social e interacional, quanto no sentido foucaultiano de construções históricas. (SPINK, 1999, p. 43).

Há que se diferenciar discursos de práticas sociais. Segundo a abordagem utilizada, o construcionismo social, o discurso remete a regularidades linguísticas, são portanto, a linguagem institucionalizada e, dessa forma, apresentam certa regularidade no decorrer do tempo. As práticas discursivas podem ser compreendidas como “[...] a linguagem em ação, isto é, as maneiras a partir das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas”. (SPINK, 1999, p 45).

As práticas discursivas apresentam alguns elementos constitutivos fundamentais, que são apresentados por Spink (1999) e que foram utilizados para analisar as entrevistas realizadas nessa pesquisa:

- Os enunciados: são o ponto de partida para a compreensão dialógica que acontece numa conversa. “Em outras palavras, os enunciados estão sempre em contato com, ou são endereçados a, uma ou mais pessoas e esses se interanimam mutuamente, mesmo quando os diálogos são internos (SPINK, 1999, p. 45-46);
- A vozes: se referem a interlocutores (presentes ou não) nos diálogos e a todas as vozes que antecedem os enunciados e que são fundamentais para elaborá-los. “As vozes compreendem diálogos, negociação que se processam na produção do enunciado. Elas antecedem os enunciados, fazendo-se presentes no momento de sua produção, tendo em vista que o próprio falante é sempre um respondente em menor ou maior grau”. (SPINK, 1999, p. 46);
- Os repertórios linguísticos: é um sistema de linguagem que preexiste ao enunciado e que permite ao falante tomar um posicionamento em relação ao mesmo. Em linhas gerais, são unidades que servem de base para a construção das práticas discursivas (lugares-comuns/figuras de linguagem) e estabelecem o rol de possibilidades de construção dos discursos. (SPINK, 1999).

Nesse sentido, esses elementos que constituem as práticas discursivas permitem que o falante seja compreendido nas relações sociais. Mas, uma prática discursiva não é somente uma via de repetição de enunciados, vozes ou repertórios linguísticos, é uma via de reprodução, de reconfiguração de discursos e, em certa medida, de ruptura.

Compreender como se dá o uso de repertórios linguísticos exige do pesquisador a noção de que eles são inscritos no tempo e na história (SPINK, 1999). Isso significa dizer que os repertórios linguísticos são imbricados no tempo. Não é possível datar, numa entrevista, por exemplo, o exato momento em que um repertório do falante se constituiu, mas é possível perceber que, num mesmo repertório há a interferência de conteúdos culturais definidos ao longo de processos históricos, conteúdos relacionados ao processo de socialização e, conteúdos marcados pelos processos dialógicos no decorrer da realização das próprias entrevistas. Para analisar as entrevistas realizadas nessa pesquisa, utilizamos os

procedimentos descritos por Spink (1999) que, embora reconheça a imbricação dos conteúdos temporais descritos acima, tenta marcar o tempo dos discursos da seguinte forma:

- Tempo longo: marcam os conteúdos culturais, definidos ao longo dos processos culturais e históricos;
- Tempo vivido: marcam os conteúdos das linguagens sociais aprendidos pelo processo de socialização;
- Tempo curto: marcam os processos dialógicos, o face à face da entrevista.

A marcação do tempo serve como uma tentativa de mapear e compreender os discursos, ou seja, a linguagem institucionalizada. Serve também para compreender que as práticas discursivas dos/as entrevistados/as são alicerçadas por discursos os quais, embora não seja possível delimitar a origem, são (re)produzidos, reforçados ao longo do tempo, sendo difícil por vezes, senão impossível, distinguir passado e presente.

Quanto à estrutura do estudo, no capítulo 1, referente à introdução, é apresentado de forma sucinta as principais categorias que envolvem a problemática da pesquisa – trabalho, gênero e políticas de RH – bem como o problema, os objetivos geral e específicos e os procedimentos metodológicos. No capítulo 2, Trabalho feminino no Brasil - considerações sobre um campo de estudo, é apresentado a emergência do conceito de gênero no campo de estudos feministas, assim como objetivos de utilização e diferentes concepções teóricas. Ainda no capítulo 2, por meio da articulação entre estudos feministas clássicos e estudos recentes, é realizada uma discussão acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho e das desigualdades entre as forças de trabalho masculina e feminina, tendo como base a ideia de divisão sexual do trabalho. No capítulo 3, Desenvolvimento socioeconômico e a participação feminina no mercado de trabalho de Orleans - delimitando o cenário do estudo, é apresentado um breve histórico do desenvolvimento socioeconômico da cidade. Nesse capítulo, é descrito também a atual importância da indústria plástica para a cidade e região, apresentando ainda dados referentes à escolaridade e participação das mulheres no mercado de trabalho de Orleans. No capítulo 4, A participação de mulheres na indústria plástica de Orleans - (re) produção de normas de gênero em políticas de gestão de RH, além de se apresentar dados

quantitativos acerca da participação da força de trabalho feminina na indústria plástica da cidade, é realizada a análise das entrevistas. Nesse capítulo, é apresentada a discussão acerca das políticas de gestão da força de trabalho na indústria plástica e sua articulação com discursos normativos de gênero. Foram analisadas as políticas de recrutamento, seleção, remuneração, qualificação e promoção de trabalhadores/as. E, por fim, nas Considerações finais, é descrito, de forma sucinta, os principais pontos desenvolvidos na análise, assim como os limites desse estudo e a possibilidade de elaboração de novas problemáticas. A estrutura do trabalho foi pensada nesse formato a fim de dar conta dos objetivos delimitados na pesquisa.

2 TRABALHO FEMININO NO BRASIL: CONSIDERAÇÕES SOBRE UM CAMPO DE ESTUDO

Esse capítulo pretende descrever as possibilidades de inserção da força de trabalho feminina no Brasil com base em estudos realizados por autores/as feministas. Pretende também apresentar o processo de mudança das terminologias utilizadas para se analisar a situação das mulheres nos diversos contextos, até a utilização do gênero como uma categoria de análise e, ainda, apresentar as formas diferentes como o próprio gênero foi sendo utilizado. Articular a participação das mulheres no mercado de trabalho a normas discursivas de gênero, permite problematizar questões a respeito de uma participação cada vez mais significativa da força de trabalho feminino nos espaços produtivos e a persistência de desigualdades em relação aos homens.

2.1 CONCEITUANDO GÊNERO

Estudos acerca do trabalho feminino vêm alertando para a persistência de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Muitos desses mesmos estudos alertam para o fato de que as explicações utilizadas para justificar essas desigualdades são baseadas em estereótipos formulados a partir de uma “natureza” ou “essência” de masculino e feminino (BRUSCHINI, 2007; ABRAMO, 2007; ANTUNES, 2009; SOUZA-LOBO, 2011; SAFFIOTI, 2013). E, segundo Strey (2005) essa visão naturalizada associa as mulheres a atividades relacionadas ao contexto doméstico e os homens a vida pública. Diante da inexistência de elementos concretos que justifiquem desigualdades, é possível pensar na importância de discursos normativos de gênero que orientam a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Simone de Beauvoir¹⁵ (2011), em sua obra clássica, *O segundo sexo*, afirma que a mulher é sempre vista como o “outro” em relação ao

¹⁵ O segundo sexo, obra fundamental que representa os ideais do feminismo de segunda onda, foi publicado pela primeira vez no ano de 1949. A edição utilizada nesta pesquisa se refere à edição comemorativa do cinquentenário de sua primeira publicação. “El segundo sexo no sólo ha nutrido a todo el feminismo que se ha hecho en la segunda mitad del siglo, sino que es el ensayo feminista más importante de toda la centuria. Todo lo que se ha escrito después en el campo de

homem. “A mulher se determina e se diferencia em relação ao homem, e não o inverso; ela é o inessencial diante do essencial”¹⁶ (BEAUVOIR, 2011, p. 50, tradução nossa). Esta obra foi (é) um importante passo para o questionamento da subordinação, baseada na biologia, das mulheres em relação aos homens.

[...] é necessário repetir uma vez mais que na sociedade humana nada é natural e a mulher é um entre tantos produtos elaborados pela civilização; a intervenção alheia em seu destino é originária: se esta ação fosse dirigida em outro sentido, o resultado seria muito diferente¹⁷ (BEAUVOIR, 2011, p. 896, tradução nossa).

Ao questionar a natureza, Beauvoir abre um campo de debate que vem se tornando cada vez mais fértil: se não é a natureza que garante, por si só, a supremacia masculina, o que é então? Como concepções naturalizantes se legitimam e se estendem a diversos contextos, incluindo a esfera do trabalho? Como é possível dismantelar, desfazer essas concepções e, dessa forma, alcançar um mundo com mais equidade de oportunidades e valorização? Essas questões vêm fomentando muitos estudos feministas.

A historiadora Joana Pedro (2005, p. 79) afirma que “o feminismo, como movimento social visível, tem vivido algumas “ondas”. O chamado feminismo de primeira onda, no final do século XIX, focava suas reivindicações em direitos políticos e econômicos, como direito de votar e ser votada, direito ao trabalho remunerado e educação. Já o feminismo chamado de “segunda onda”, em meados do século XX, deu prioridade a questões como o corpo, a sexualidade, o prazer e contra o patriarcado. “Foi justamente na chamada “segunda onda” que a categoria “gênero” foi criada, como tributária das lutas do feminismo e do movimento das

la teoria feminista ha tenido que contar con esta obra, bien para continuarla en sus planteamientos y seguir desarrollándolos, bien para criticarlos o oponiéndose a ellos” (BEAUVOIR, 2011, p. 07).

¹⁶ “La mujer se determina y se diferencia con respecto al hombre, y no a la inversa; ella es lo inessential frente a lo esencial”.

¹⁷ “Hay que repetir una vez más que en la sociedad humana nada es natural y la mujer es uno de tantos productos elaborados por la civilización; la intervención ajena en su destino es originaria: si esta acción estuviera dirigida en otro sentido, el resultado sería muy diferente”.

mulheres” (PEDRO, 2005, p. 79). Entretanto, é importante esclarecer que, apresentar os movimentos feministas por “ondas” não significa dizer que todos os objetivos do feminismo de primeira onda foram alcançados para, só então, se iniciar o de segunda onda. Os movimentos feministas vão se transformado justamente para buscar dar conta da diversidade que tenta representar. Primeiro, o termo mulher, depois mulheres e, mais recentemente, o gênero (PEDRO, 2005). E, apesar de diferenças nas prioridades, o que os movimentos de ambas as ondas queriam responder era o porquê da subordinação das mulheres em relação aos homens. “Assim, constatavam, não importava o que a cultura definia como sendo atividade de mulheres: esta era sempre desqualificada em relação àquilo que os homens, desta mesma cultura, faziam” (PEDRO, 2005, p. 83).

De acordo com o que apresenta Pedro (2005), primeiramente os movimentos feministas utilizaram o termo “mulher”, a fim de dar visibilidade a uma identidade diferenciada da de homem e questionar a opressão do sexo feminino em relação ao masculino. Entretanto, como o termo mulher possibilitava várias interpretações e não dava conta de questões étnicas ou de classe, passou-se a utilizar o termo “mulheres”. O uso do termo mulher ou mulheres, no entanto, se torna problemática, sendo que, não rompe com o determinismo biológico e não possibilita analisar como são fundadas as desigualdades entre os homens e mulheres.

Gênero como uma categoria de análise na história passa a ser utilizado, primeiramente, pelas historiadoras que se interessavam pela História das mulheres. Joan W. Scott (1995), em seu clássico artigo intitulado *Gênero - uma categoria útil de análise histórica*, faz referência à utilização do termo gênero como forma de rompimento com o determinismo biológico nas relações entre homens e mulheres e, ainda, a noção de que o gênero é o significado social atribuído ao sexo, por isso os significados podem ser diferentes, dependendo da cultura ou do momento histórico e, o gênero é também, onde primeiramente se significa as relações de poder (SCOTT, 1995).

Pode-se compreender, de acordo com Scott (1995), que a utilização do termo “gênero”, por si só, não soluciona o problema do determinismo, sendo que, isso depende da forma como o termo vem sendo empregado.

Na sua maioria, as tentativas dos/as historiadores/as para teorizar o gênero permaneceram presas aos quadros de referência tradicionais das ciências sociais, utilizando formulações há muito estabelecidas e baseadas em explicações causais universais (SCOTT, 1995, 74).

A autora afirma que as historiadoras feministas têm optado por três posições teóricas na análise do gênero: teorias do patriarcado, as de tradição marxistas e as inspiradas por escolas psicanalíticas. Mas, de acordo com a autora, todas apresentam limitações quanto à compreensão da subordinação das mulheres em relação aos homens. Quanto ao patriarcado, entre outras questões, suas principais ideias repousam, ainda, sobre diferenças físicas e questões reprodutivas. Para as feministas do patriarcado, a necessidade dos homens em dominar as mulheres, a fim de garantir a continuidade geracional, explicaria a subordinação feminina. Nessa visão, “[...] a fonte de libertação das mulheres reside numa “compreensão adequada do processo de reprodução”, numa avaliação das contradições entre a natureza do trabalho reprodutivo das mulheres e a mistificação ideológica (masculina) deste” (SCOTT, 1995, p. 77). A teoria do patriarcado se apresenta problemática, sendo que, mesmo propondo o questionamento a desigualdades baseadas em questões reprodutivas, reforçam a primazia das mesmas.

As feministas marxistas, orientadas por uma abordagem mais histórica, buscam romper com o essencialismo. As desigualdades entre homens e mulheres devem ser compreendidas por meio de processos históricos. Entretanto, a exigência por uma explicação material para a subordinação feminina tem dificultado o avanço na análise de questões referentes ao gênero. Alguns estudos marxistas propõem a solução em linhas de um sistema dual que considera patriarcado e gênero como sistemas separados, mas, em interação; já as marxistas ortodoxas defendem que “[...] a explicação das origens e das transformações dos sistemas de gênero encontra-se fora da divisão sexual do trabalho” (SCOTT, 1995, p. 78). A principal limitação da abordagem marxista, apontada por Scott (1995), se refere ao fato que o gênero, na maioria dos casos, é compreendido com um subproduto dentro dos sistemas de produção.

O problema que eles/elas enfrentam é o inverso daquele colocado pela teoria do patriarcado, pois, no interior do marxismo, o conceito de gênero foi, por muito tempo, tratado como um subproduto de estruturas econômicas cambiantes; o gênero não tinha aí um status analítico independente e próprio (SCOTT, 1995, p. 80).

Quanto às feministas psicanalíticas, Scott (1995) esclarece que se distinguem em duas abordagens; uma segue a linha da Escola Anglo-americana que prioriza a teoria da relação de objeto; e, as influenciadas pela escola francesa, que se baseia “[...] em leituras estruturalistas e pós-estruturalistas de Freud no contexto das teorias da linguagem (para as feministas a figura central é Lacan)” (SCOTT, 1995, p. 80). Apesar das diferenças, ambas buscam compreender como é formada a identidade de gênero e, portanto, concentram seus estudos na infância. Para as feministas da Escola Anglo-americana, o processo de construção da identidade pode ser compreendido por meio da experiência concreta, ou seja, já nas primeiras etapas do desenvolvimento, as crianças aprendem em contato com os arranjos sociais dos quais participam (principalmente no contexto familiar). Para Scott (1995, p. 81) “essa interpretação limita o conceito de gênero à esfera familiar e à experiência doméstica e, para o historiador, ela não deixa meios para ligar esse conceito (nem o indivíduo) a outros sistemas sociais, econômicos, políticos ou de poder”.

Para as feministas pós-estruturalistas, a construção da identidade de gênero deve ser compreendida por meio da linguagem, entendida, nessa abordagem, como um sistema de ordem simbólica, onde o falo é o significante central da diferenciação sexual. “Entretanto, sinto-me incomodada pela fixação exclusiva em questões relativas ao sujeito individual e pela tendência a reificar, como a dimensão central do gênero, o antagonismo subjetivamente produzido entre homens e mulheres” (SCOTT, 1995, p. 82-83). Apesar das feministas pós-estruturalistas afirmarem que os sujeitos se acham em constante produção, não escapam de certo determinismo, sendo que, como “o falo é o único significante, o processo de construção do sujeito generificado é, em última instância, previsível, já que é sempre o mesmo” (SCOTT, 1995, p. 83). Dito de

forma sucinta, as abordagens teóricas apresentadas acima contribuem para reafirmar determinado essencialismo¹⁸.

A adoção do termo gênero, então, ainda conforme Scott (1995), exige a compreensão de alguns fatores: gênero deve ser utilizado como forma de superação do determinismo biológico; gênero é sempre relacional, ou seja, se constrói por meio das/ nas relações sociais; o gênero é o significado social a respeito das diferenças sexuais; e, é onde, primeiramente, se significa as relações de poder. Entretanto, posteriormente, conforme evidencia Joana Pedro (2005), a filósofa Judith Butler afirma que as diferenças sexuais não escapam da construção social, pois, o que define o sexo – masculino ou feminino - em determinada cultura repousa em construções sociais.

Judith Butler está, então, questionando a própria categoria gênero como “interpretação cultural do sexo”. E mais: afirma, categoricamente “gênero não está para cultura assim como o sexo está para natureza”. Desta forma, a autora focaliza o sexo como resultado “discursivo/cultural” e, questiona a constituição do sexo como “pré-discursivo” e, portanto, anterior à cultura (PEDRO, 2005, p. 91).

Butler (2010) afirma que quando “gênero” é utilizado como o significado acerca das diferenças sexuais, não é possível romper com modelos convencionais, e, ainda, que a visão em alguns estudos feministas de que sexo se refere ao biológico e gênero ao social vem sendo questionada, pois, de certa forma, as desigualdades repousariam, ainda, nos corpos, reproduzindo uma visão binária.

Em algumas explicações, a ideia de que o gênero é construído sugere um certo determinismo de

¹⁸ “O essencialismo não implica necessariamente determinismo biológico ou uma ênfase importante do biológico para a explicação das especificidades do gênero (embora historicamente o determinismo biológico tenha sido uma forma de essencialismo referente ao gênero). Pelo contrário, é o fato de assumir a existência de qualidades ou características de e nos indivíduos, e não as suas origens (biológicas ou sociais) que definem o essencialismo” (CRAWFORD, 1995 apud NOGUEIRA, 2001, p. 142).

significados do gênero, inscritos em corpos anatomicamente diferenciados, sendo esses corpos compreendidos como recipientes passivos de uma lei cultural inexorável. Quando a “cultura” relevante que “constrói” o gênero é compreendida nos termos dessa lei ou conjunto de leis, tem-se a impressão de que o gênero é tão determinado e tão fixo quanto na formulação de que a biologia é o destino. Nesse último caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino (BUTLER, 2010, p. 26).

Na concepção de Butler (2010, p. 27), utilizada nesse estudo, “se o gênero ou o sexo são fixos ou livres, é função de um discurso que, como se irá sugerir, busca estabelecer certos limites à análise ao salvaguardar certos dogmas do humanismo como um pressuposto de qualquer análise de gênero”. Para Butler (2010), o gênero é uma *performance* orientada por discursos normativos que tornam os sujeitos inteligíveis (ou não) de acordo com os dispositivos (jurídicos, educacionais, médicos, religiosos) dos quais esses mesmos sujeitos têm acesso. Dito de outra forma, segundo a autora, existem discursos normativos de gênero que são constituídos (e ao mesmo tempo constituem) nas/pelas práticas sociais, legitimados por discursos institucionalizados e hegemônicos que servem de limite entre aquilo que é aceitável ou não para os sujeitos, geralmente, dentro de uma visão binária homens/mulheres. A ideia de performance sugere que o gênero, mesmo tendo sua base em discursos reguladores, pode ser compreendido (inteligível) apenas por meio de práticas sociais, em interação com um *outro*. “Ademais, o gênero próprio não se “faz” em solidão. Sempre se está “fazendo” com ou para outro, ainda que o outro seja somente imaginário”¹⁹ (BUTLER, 2012, p. 13, tradução nossa).

Tornar-se inteligível, então, implica performatizar discursos de gênero a fim de sermos reconhecidos/as de acordo com as normas sociais que regem as relações. Por esse motivo, Butler (2012) afirma que o sujeito se constitui e é reconhecido na/pela subordinação. Discursos normativos de gênero que definem o limite do que alguém pode ou não ser/fazer. “Consideremos que o sujeito não somente se forma na subordinação, mas que essa lhe possibilita sua continuada condição de possibilidade”²⁰

¹⁹ “Además, el género propio no se “hace” en soledad. Siempre se está “haciendo” con o para otro, aunque el otro sea sólo imaginario”.

²⁰ “Consideremos que el sujeto no sólo se forma en subordinación, sino que ésta le proporciona su continuada condición de posibilidad”.

(BUTLER, 2011, p. 18, tradução nossa). Desse ponto de vista, a subordinação, além de um poder exercido sobre os sujeitos, é um poder assumido pelo sujeito, sendo que, “desejar as condições da própria subordinação é então um requisito para persistir como si mesmo”²¹. (BUTLER, 2011, p.20, tradução nossa).

O poder de discursos reguladores de gênero reside no fato de se cristalizarem no tempo a ponto de serem compreendidos como naturais. Nas palavras de Butler (2010, p.59) “o gênero é a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser”. Por meio da performatização dos discursos de gênero, discursos esses (re) produzidos e legitimados por diversas práticas sociais e que preexistem aos sujeitos, homens e mulheres se tornam inteligíveis, ou seja, tornam-se aquilo que se espera deles.

Assim sendo, a performatização dos discursos normativos de gênero podem ser percebidas por meio da análise das práticas discursivas. Segundo apresenta Spink (2010, p. IV), “[...] a partir da análise de práticas discursivas e dos operadores que as objetivam, passamos a compreender o sentido como um fenômeno sociolinguístico, uma construção social, interativa e coletiva”. Se as práticas discursivas são (re)produzidas por meio de processos históricos e sociais, podemos pensar na importância dos discursos normativos de gênero como forma de qualificar desigualmente homens e mulheres.

Discursos normativos de gênero sobrevivem e se adaptam a processos de transformações históricas ao longo dos anos, são “naturalizados” e utilizados para justificar desigualdades entre homens e mulheres nos diversos contextos. A ideia de que mulheres são “naturalmente” mais frágeis, dóceis, sensíveis e vulneráveis devido ao seu papel na reprodução humana; e que os homens são mais fortes, inteligentes e racionais devido ao seu papel no sustento da prole, contribui para proporcionar/justificar a apropriação desigual da força de trabalho feminina ou masculina.

Acreditar que é na biologia ou numa essência feminina que repousa a subordinação das mulheres em relação aos homens é crer que a realidade é fixa, imutável; é crer na impossibilidade de rompimento dessa mesma subordinação; é fechar os olhos às diferentes formas subjetivação. Crer que é possível regular formas de ser e pensar a partir do sexo é, de certa

²¹ “Desear las condiciones de la propia subordinación es entonces un requisito para persistir como uno/a mismo/a.”

forma, acreditar que é possível saber, *a priori*, os desejos, os gostos, as habilidades, as necessidades e as características dos sujeitos e, ainda, regular o que é normal ou anormal, aceitável ou não de acordo com o sexo. Se nos tornamos sujeitos inteligíveis por meio da performatização de discursos normativos de gênero, esses mesmos discursos não somente regulam as relações de gênero, mas, produzem formas de ser. Para que alguém seja reconhecido como sujeito de direitos, é necessário que esse sujeito “exista” discursivamente; para isso, é necessário subordinar-se ao discurso. “O poder jurídico “produz” inevitavelmente o que alega meramente representar; conseqüentemente, a política tem de se preocupar com essa função dual do poder: jurídica e reprodutiva”. (BUTLER, 2010, p. 19).

Assim, como é possível romper ou subverter normas discursivas de gênero sem empobrecer-se representativamente? Ou, conforme apresenta Scott (2005) em seu artigo *O enigma da igualdade*, como é possível lutar contra os estereótipos de gênero, responsáveis pela subordinação das mulheres em relação aos homens, sem abraçar esses mesmos estereótipos com a finalidade de ganhar força representacional? Afinal, “quando as categorias sociais garantem uma existência social reconhecida e duradoura, a aceitação dessas categorias, ainda que operem a serviço do submetimento, geralmente são preferíveis diante da ausência total de existência social”²² (BUTLER, 2011, p. 31, tradução nossa).

A naturalização de discursos normativos de gênero possibilita uma visão binária de mundo, não apenas dividindo e caracterizando homens e mulheres, mas, hierarquizando a relação entre os mesmos – inclusive as relacionadas com a divisão sexual do trabalho. Estudos apontam que a divisão sexual do trabalho repousa em discursos normativos de gênero que, conforme já apresentado anteriormente, são naturalizados e utilizados como justificativa para a apropriação diferenciada da força de trabalho de homens e mulheres no mercado de trabalho; e ainda, a naturalização desses discursos caracteriza a força de trabalho feminina como desqualificada e secundária (SOUZA-LOBO, 2011; SAFFIOTI, 2013; ABRAMO, 2007).

2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

²² “Cuando las categorías sociales garantizan una existencia social reconocible y perdurable, la aceptación de estas categorías, aun si operan al servicio del sometimiento, suele ser preferible a la ausencia total de existencia social”.

A obra *Parque Industrial* de Patrícia Galvão, escrita em meados do século XX, foi uma das primeiras obras brasileiras a denunciar “[...] a difícil vida das operárias de seu tempo: as longas jornadas de trabalho, os baixos salários, os maus-tratos de patrões e, sobretudo, o contínuo assédio sexual” (RAGO, 2011, p. 578). Embora no Brasil do século XX a maioria dos/as trabalhadores/as das fábricas eram mulheres e crianças, os estudos realizados acerca desse espaço produtivo não se propunham a analisar as condições da participação da força de trabalho feminina e, quando o faziam, eram realizados por homens e focavam os “malefícios” para a sociedade e para a família a ausência das mulheres no cuidado com a casa e as crianças.

Muitos acreditavam, ao lado dos teóricos e economistas ingleses e franceses, que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixariam de ser mães delicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar; além do que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade (RAGO, 2011, p. 585).

Juristas e médicos higienistas produziam documentos que reforçavam discursos associando as mulheres a atividades relacionadas ao contexto privado e, conseqüentemente, dificultavam a visibilidade das mesmas no trabalho remunerado. Ao analisar atentamente alguns fatos apresentados por Rago (2011), é possível perceber que os documentos produzidos por autoridades públicas da época estavam mais preocupados em manter certa “ordem social” do que com a vida das mulheres em si. Como se, ao ampliar a autonomia das mulheres, a ordem social vigente estaria em risco.

Ainda conforme apresenta Rago (2011), no final século XIX a indústria têxtil era formada em sua grande maioria por mulheres – cerca de 67,62%. Pode-se concluir então que entrar no espaço fabril não era a maior dificuldade enfrentada pelas mulheres; mas as condições da apropriação da força de trabalho feminina. Elas trabalhavam entre 10 a 14 horas diárias, em péssimas condições de higiene e segurança, eram pressionadas a práticas sexuais por seus superiores, realizavam atividades consideradas inferiores, eram mal remuneradas e não tinham chance de

alcançar posições melhores dentro das fábricas. A situação das trabalhadoras negras era ainda mais degradante. A inexistência de leis trabalhistas que protegessem as trabalhadoras e a escassez de estudos que se propunham a analisar as reais condições da força de trabalho feminina faziam das mulheres trabalhadoras uma categoria invisível.

Os estudos de Saffioti (2013) e Souza-Lobo (2011) têm servido de referências importantes para pesquisadores/as que buscam compreender as contradições que envolvem a participação das mulheres no mercado de trabalho. Suas obras, publicadas pela primeira vez nas décadas finais do século XX, buscavam questionar a visão predominante nos estudos da época, que tratavam a classe trabalhadora como homogênea “[...] ocultando a atividade feminina e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho” (HIRATA et al., 2011, p. 09-10). Movimentos feministas da chamada “segunda onda”, que surgiram por volta de 1960-1970, ganharam força em diversos países e possibilitaram o questionamento da subordinação feminina em relação aos homens. “O feminismo, deste modo, com suas inquietações e reflexões, influenciou a produção acadêmica contribuindo a tornar visível o trabalho das mulheres e as relações de poder entre os sexos” (HIRATA et al., 2011, p.10).

Concepções baseadas em certa “essência” feminina, utilizadas como justificativa para enclausurar as mulheres em atividades domésticas e, ainda, desqualificar essas atividades, começam a ser questionadas por estudos feministas. Quanto à esfera do trabalho remunerado, alguns estudos sugeriam que o sistema capitalista se apropria de discursos que marginalizam socialmente as mulheres para marginalizar também sua força de trabalho (SOUZA-LOBO, 2011). Nesse contexto surge a expressão “divisão sexual do trabalho” que visa não somente tornar visível a subordinação das mulheres em relação aos homens, mas também, é talvez principalmente, possibilitar interrogações acerca das justificativas para as (in)visíveis desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Tratava-se muito mais de reconstituir como se dão as relações das mulheres como o mercado de trabalho, com o capital, com os cargos, salários ou qualificações. Às evidências da *sexualização das ocupações*, da distribuição do trabalho feminino por ramos e setores, conforme apontavam já os economistas neoclássicos, acrescentavam-se novas questões na medida em que a força de trabalho feminina no Brasil sofria modificações

quantitativas – com crescimento do emprego feminino industrial – e qualitativas- com a expansão do emprego feminino para novos setores da indústria (SOUZA-LOBO, 2011, p. 151).

Hirata e Kergoat (2007) explicam que o termo divisão sexual do trabalho começa a ser utilizado na França por volta de 1970. As autoras afirmam que o termo torna visível a separação entre atividades de homens e de mulheres e a hierarquização dessas atividades. Afirmam também, que a divisão sexual do trabalho possui uma incrível plasticidade, ganhando novas configurações no tempo e no espaço, dando a impressão de que “[...] tudo muda e nada muda” (HIRATA; KERGOAT, 2007), o que significa dizer que há inegáveis avanços na condição de vida das trabalhadoras em diversos países, entretanto, a distância entre as condições de trabalho feminina e masculina não foi superada.

Embora as justificativas para essas desigualdades sejam, na maioria das vezes, atribuídas a características naturais, mais precisamente ao sexo, são, na verdade, construções sociais (ANTUNES, 2009). A partir desse ponto de vista – essencialista, a-histórico – características que deveriam ser relacionadas exclusivamente à reprodução humana invadem outras dimensões da vida social e não apenas dividem os sujeitos em homens e mulheres, mas dividem, sobretudo, possibilidades de ser/pensar. Estudar a divisão sexual do trabalho significa denunciar, desvendar e desarticular discursos utilizados para justificar desigualdades de gênero nos espaços produtivos. Souza-Lobo (2011) afirma que o uso do termo divisão sexual do trabalho torna possível observar: a existência de dois espaços distintos (reprodutivo/produtivo), porém inter-relacionados; permite observar desvalorização de um (reprodutivo) adiante do outro (produtivo); permite também identificar como o capitalismo estrategicamente se utiliza da desvalorização dos sujeitos “naturalmente” responsáveis pelas atividades relacionadas à reprodução como forma de ampliação do capital (mobilização da força de trabalho feminina).

O aporte mais importante que as pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho trouxeram para as ciências sociais terá sido talvez o de apontar para a necessidade de uma metodologia que articule relações de trabalho e relações sociais, práticas de

trabalho e práticas sociais (SOUZA-LOBO, 2011, p. 157).

Por mais que as mulheres, nas diversas formas de sociedades, tenham sido marginalizadas em relação aos homens, Saffioti (2013) explica que é na forma como o sistema de produção capitalista se apropria de força de trabalho feminina que a exploração e subordinação das mulheres ganham contornos nunca antes vistos. Quando a produção nas sociedades pré-capitalistas se restringia ao contexto familiar, as mulheres participavam ativamente das atividades consideradas econômicas, embora, política e juridicamente não tivessem os mesmos direitos dos homens.

O trabalho, na concepção utilizada nesse estudo, é toda atividade humana que visa a reprodução da própria vida e, por ser uma atividade que é realizada sempre por meio de relações - entre seres humanos e elementos da natureza e entre os humanos entre si - o trabalho é uma atividade social (MARX, 2011). Porém, no sistema capitalista, trabalho se refere a uma mercadoria que, assim como outras, é passível de precificação. As organizações subordinadas ao sistema em questão valorizam de forma distinta a força de trabalho, dependendo da valorização social dos/as trabalhadores/as.

A divisão sexual do trabalho parece ter origem na divisão sexual da sociedade, nas construções sociais do que é ser homem ou mulher (SOUZA-LOBO, 2011), sendo que, mesmo apresentando índices de escolaridade superiores aos dos homens e sua participação no mercado de trabalho não diferir dos mesmos, em quantidade e constância, ainda persiste a desvalorização da força de trabalho feminina (BRUSCHINI, 2007; ABRAMO, 2007; CAPPELLIN, 2008). Para Nogueira (2001, p. 115) “assiste-se ao assumir de disposições individuais consistentes e estáveis, sendo as personalidades femininas e masculinas tomadas *a priori* para justificar, por exemplo, o acesso a posições de chefia, supostamente requerendo traços instrumentais, logo, masculinos”.

Se as normas de gênero se (re) produzem por meio de discursos que são performatizados nas/pelas diversas práticas sociais, é possível acreditar que as relações de trabalho escapem a esta lógica? (FONSECA, 1998).

A resposta é não. Pode-se, inclusive, reforçar tal negação assumindo que, nas organizações de trabalho, manifestam-se os processos de

(re)produção, o que equivale a reconhecer que nas relações capital x trabalho desenvolvem-se as mesmas hierarquias, privilégios e desigualdades constatadas na sociedade mais ampla, entre homens e mulheres (FONSECA, 1998, p. 96).

Apesar das mulheres sempre terem participado de forma efetiva da economia, já nas sociedades que precedem o sistema capitalista, as condições do trabalho feminino, assim como sua importância para o desenvolvimento socioeconômico, apenas recentemente vêm ganhando a devida importância (SAFFIOTI, 2013; SEN, 2010). Mesmo na ampla literatura produzida pela sociologia do trabalho a participação das mulheres no mercado de trabalho foi (e ainda é) negligenciada ou, quando mencionada, era considerada como uma força de trabalho de reserva (SOUZA-LOBO, 2011).

Força de trabalho desqualificada, falta de comprometimento com o trabalho, prioridade com as responsabilidades domésticas e com o casamento são desculpas utilizadas com frequência por empregadores para justificar as desigualdades salariais e de oportunidades entre homens e mulheres (SOUZA-LOBO, 2011; TEIXEIRA, 2008). Ao realizar um estudo de caso no final do século XX em uma indústria do vestuário na região sul de Santa Catarina, Rabelo (1997), verificou a persistência de desigualdades entre a força de trabalho masculina e feminina. A autora afirma que, além de desigualdades salariais e do acesso reduzido a cargos de chefia, muitas vezes, as mulheres ficavam alheias aos programas de qualificação, sendo que, a crença de que a responsabilidade com o contexto doméstico é uma prioridade feminina, torna sua participação no mercado de trabalho descontínua e, portanto, não passível de investimentos. Rabelo (1997) atenta para a necessidade de se verificar mais profundamente as consequências da modernização na força de trabalho feminina, sendo que, é possível sugerir que as desigualdades tendem a se aprofundar em setores de maior desenvolvimento tecnológico.

Bruschini (2007), em um estudo realizado acerca do trabalho das mulheres no Brasil entre 1995 e 2005, afirma que é possível perceber alguns progressos: a intensidade e a constância da participação das mulheres no mercado de trabalho, altos índices de escolaridade, a conquista de espaços considerados masculinos (gerências, diretorias) e, conseqüentemente, melhor remuneração e mais prestígio. Assim como Bruschini (2007), Cappellin (2008) evidencia que as mulheres têm

aumentado o nível de escolaridade e ampliado sua participação na economia e na sociedade. Entretanto, ambas as autoras destacam que persistem desigualdades entre a força de trabalho feminina e masculina, dentre elas: diferenças salariais, dificuldades para as mulheres alcançarem cargos de chefia ou postos estratégicos, segmentação dos espaços ocupacionais por sexo.

Para Abramo (2007), quando se fala nas concepções acerca das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, é importante analisar as desigualdades sociais, principalmente àquelas referentes à reprodução humana.

A manutenção e reprodução das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho são influenciadas por vários fatores, derivados da divisão sexual do trabalho e de uma *ordem de gênero* (que inclui não só trabalho, mas todas as outras dimensões da vida social), que destinam à mulher a função básica e primordial de cuidar da vida privada e da esfera doméstica, e ao mesmo tempo atribuem a esse universo um valor social inferior ao mundo “público” (e desconhecem por completo seu valor econômico) (ABRAMO, 2007, p.26).

O termo “força de trabalho secundária” é utilizado para explicar que, como as mulheres são associadas ao contexto privado, sua participação no trabalho remunerado estaria “num segundo plano”, pois, prioritariamente, as mulheres teriam as responsabilidades adquiridas com o casamento e com os filhos. Dessa forma, é impossível compreender a divisão sexual do trabalho sem levar em consideração sua relação com a divisão social entre homens e mulheres. Outro fator a ser considerado é a visão de que o homem é o principal/único provedor da família. Porém, essas duas justificativas não correspondem à realidade, sendo que, a constância das mulheres no mercado de trabalho, mesmo nos momentos de crise, mostra justamente o oposto e, “as cifras indicam que a mulher é a única encarregada da sobrevivência e do bem-estar da família em pelo menos 25% a 35% dos lares nos diferentes países latino-americanos” (ABRAMO, 2007, p. 39).

A visão de força de trabalho secundária repousa, então, em três principais pilares: na divisão social entre homens e mulheres e seus respectivos papéis na sociedade; nas concepções dos empregadores

acerca das “características” da força de trabalho masculina e feminina; e, finalmente, nas concepções que norteiam políticas públicas (ABRAMO, 2007). Entre os elementos que interferem na entrada (ou não) das mulheres no mercado de trabalho, Barbosa (2014) destaca a presença de filhos, sendo que, a existência de filhos entre zero e dois anos de idade reduzia a possibilidade das mulheres entrarem no mercado de trabalho em mais de 10%, o que não ocorre em relação aos homens. A autora destaca a articulação, no que se refere à força de trabalho feminina, entre trabalho remunerado e trabalho doméstico. Ainda segundo Barbosa (2014, p.430), a oferta de creches ou pré-escolas é um importante “determinante da participação da mulher no mercado de trabalho [...]”. Outro ponto levantado pela autora diz respeito ao aumento da perspectiva de vida, sendo que, devido à visão tradicional de que são as mulheres “naturalmente” cuidadoras, o cuidado com idosos, em grande medida, pode recair sobre as mesmas, inibindo sua participação no mercado de trabalho.

Concepções naturalizadas e essencializadas acerca das habilidades femininas, (re)produzem ideias contraditórias, que são utilizadas pelas organizações e pelo Estado. Embora se reconheça a importância das mulheres na reprodução e no cuidado da própria força de trabalho, não há uma valorização do tempo e das atividades realizadas pelas mesmas no contexto doméstico. Avançar na inserção igualitária de mulheres no mercado de trabalho exige “[...] a criação e a ampliação de arranjos formais e informais de cuidado das crianças e idosos, bem como de recursos e serviços coletivos que auxiliem as mulheres na “dupla-jornada” (BARBOSA, 2014, p. 432). Entretanto, por que o Estado (ou as organizações) tomaria para si uma responsabilidade que “naturalmente” cabe às mulheres? Por que investir recursos para oferecer um serviço realizado gratuitamente pelas mulheres e que demanda “apenas” afeto?

Segundo Abramo (2007, p.28), a percepção e os estereótipos dos empregadores a respeito da força de trabalho são fundamentais, pois orientam decisões a respeito “[...] da contratação, do investimento em capacitação, da atribuição de tarefas e responsabilidades, na definição de níveis de remuneração e da promoção de homens e mulheres”.

Teixeira (2008) afirma que apenas recentemente é possível encontrar estudos de abordagem feminista na economia. Para alguns autores/as (ANTUNES, 2009; SAFFIOTI, 2013; SOUZA-LOBO; 2011), é na mudança no sentido da produção – de valor de uso a valor de troca – que a marginalização das mulheres, ora isoladas no contexto doméstico, ora absorvidas pelo sistema de forma periférica, ganha maiores dimensões. Esse fator fez com que os debates sobre a inserção

diferenciada da força de trabalho masculina e feminina no espaço fabril girassem exclusivamente em torno dos fatores relacionados com a produção dentro do sistema capitalista, desconsiderando-se o contexto das atividades domésticas, sendo que, não eram (e ainda não são) consideradas atividades econômicas, pois não geram riquezas.

Com o advento do capitalismo, em que a produção é transferida da esfera doméstica para o espaço fabril, as mulheres, consideradas “naturalmente” qualificadas para o cuidado com os filhos e com os afazeres domésticos, ou são excluídas da esfera de produção ou são incluídas de forma desigual e periférica (ANTUNES, 2009; SOUZA-LOBO, 2011; SAFFIOTI, 2013). A questão da divisão sexual do trabalho faz-se importante no sentido de demonstrar que a sociedade de classes é atravessada por questões de gênero. Assim, mesmo quando se integra à classe trabalhadora, as mulheres não o fazem em pé de igualdade em relação aos homens. Se, como afirma Scott (1995), as relações de gênero são as primeiras a oferecer sentido às relações de poder, e se, nas mais variadas formas de sociedade as mulheres não desfrutavam (nem desfrutam) dos mesmos direitos políticos e jurídicos em relação aos homens, pode-se imaginar que sua participação no mercado de trabalho capitalista – marcado pela valorização das características individuais dos sujeitos- é feita de forma desigual.

Entretanto, resgatando aqui novamente a ideia de poder apresentada por Foucault (2010), afirmar que as mulheres não participam do mercado de trabalho da mesma forma que os homens e que suas atividades são desvalorizadas em relação aos mesmos, não significa afirmar que elas não exerçam poder, embora de forma desigual. O poder depende da relação, depende de estratégias de confronto que permitem, vez ou outra, a insubordinação. O poder, entendido como uma ação que tenta controlar possíveis ações, sempre possibilita brechas para a manifestação das liberdades, ainda que essas brechas sejam estratégias de manutenção dos discursos hegemônicos de poder²³. De certa forma, é possível pensar no paradoxo que enfrentam os movimentos feministas,

²³ “Porém, o ponto mais importante é evidentemente a relação entre relações de poder e estratégias de confronto. Pois, se é verdade que, no centro das relações de poder e como condição permanente de sua existência, há uma “insubmissão” e liberdades essencialmente renitentes, não há relação de poder sem resistência, sem escapatória ou fuga, sem volta eventual; toda relação de poder implica, então, pelo menos de modo virtual, uma relação estratégica de luta, sem que para tanto venham a se superpor, a perder sua especificidade e finalmente a se confundir” (FOUCAULT, 2010, p. 293-294).

sendo que, com a finalidade de tornar visíveis as desigualdades existentes entre mulheres e homens e ampliar os direitos políticos, jurídicos, reprodutivos e trabalhistas das mulheres, faz-se necessário reproduzir os mesmos estereótipos responsáveis pela marginalização. Trata-se, conforme apresenta Scott (2005), de reforçar a diferença na luta pela igualdade.

O elevado senso de identificação que surge com a redução de um indivíduo a uma categoria e, ao mesmo tempo, devastador e embriagador. Como objeto de discriminação, alguém é transformado em um estereótipo; como membro de um movimento de luta, esse alguém encontra apoio e solidariedade (SCOTT, 2005, p. 19).

Nas palavras de Butler (2011, p. 39, tradução nossa), “como podemos sobreviver se as condições que garantem a existência são as mesmas que exigem e instituem a subordinação?”²⁴. Como sugere Souza-Lobo (2011) e Teixeira (2008), no que diz respeito à visível concentração de mulheres em determinadas áreas de trabalho ou, ainda, sobre às escolhas no momento da formação educacional, o que parece acontecer é que as mulheres buscam determinadas áreas, de formação e de trabalho, por essas apresentarem menos resistências. Assim, se perpetuam os chamados “guetos ocupacionais” e a segregação profissional por sexo²⁵.

[...] a segregação das mulheres em poucas profissões não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias dos trabalhadores, mas por influência de estereótipos e da discriminação estatística dos empregadores. Uma vez situados em um específico segmento do mercado de trabalho, os trabalhadores passam a adquirir as características de seus postos,

²⁴ “Como podemos vivir si las condiciones que garantizan la existencia son las mismas que exigen e instituyen la subordinación?”

²⁵ “A segregação profissional por gênero refere-se à desigualdade na distribuição de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais. É um conceito utilizado para demonstrar que homens e mulheres têm empregos diferentes” (TEIXEIRA, 2008, 39).

reforçando, desta forma, os padrões de segregação profissional (TEIXEIRA, 2008, p. 41).

Discursos de gênero, impregnados de visões equivocadas acerca das atividades realizadas pelas mulheres – força de trabalho desqualificada, temporária e secundária, hierarquicamente inferior, não provedoras do lar – não correspondem à realidade e são entraves que dificultam a visibilidade das mulheres como agentes fundamentais para a economia mundial. “A renda das mulheres contribui significativamente para a superação da pobreza de um número importante de lares na América Latina” (ABRAMO, 2007, p. 39). Segundo aponta Sen (2010), a participação das mulheres nas atividades remuneradas, sem dúvida, aumenta a possibilidade de autonomia das mesmas. Entretanto, a ampliação da valorização e da autonomia das mulheres tem impacto positivo na vida de outras pessoas também.

Mas também ocorre que o papel limitado da condição de agente ativa das mulheres afeta gravemente a vida de todas as pessoas – homens e mulheres, crianças e adultos. Ainda que haja razões de sobra para não abrandar a preocupação com o bem-estar das mulheres e para que se continue a atentar para as privações e sofrimentos femininos, existe também uma necessidade urgente e básica, particularmente neste momento, de adotar uma abordagem voltada para a condição de agente na pauta feminina (SEN, 2010, 248).

Alguns estudos têm evidenciado que a ampliação da autonomia das mulheres – pode-se considerar aqui autonomia jurídica, política, econômica e reprodutiva – têm desencadeado fatores positivos na sociedade. Abramo (2007) e Sen (2010) apontam que a valorização social e econômica das mulheres é fundamental para diminuir os índices de pobreza no mundo. Segundo Abramo (2007, p. 40), tal diminuição pode ser observada “[...] já que a porcentagem da renda das mulheres que se destina ao bem-estar da família, em especial à saúde, educação e alimentação dos filhos, é superior à porcentagem da renda masculina destinada a esses fins”. Sen (2010) afirma que a ampliação da autonomia das mulheres está diretamente relacionada com diminuição dos índices de

fecundidade, diminuição da mortalidade infantil, aumento dos níveis de escolaridade, diminuição de índices de violência contra as mulheres.

Discursos normativos de gênero sustentam as diferenças entre homens e mulheres nos diversos contextos e, ao naturalizá-los, o sistema de produção capitalista os transforma em uma importante ferramenta de inserção desigual no mercado de trabalho. Ao longo de processos históricos, esse sistema de produção soube (e ainda sabe) se utilizar da força de trabalho de pessoas socialmente marginalizadas como forma de ampliação de lucros ou superação de crises. Souza-Lobo (2011, p. 29) alerta para a postura do patronato brasileiro quanto a gestão da mão de obra, principalmente em momentos de crise, sendo que “[...] ele demonstrou uma tendência cada vez mais acentuada ao aliciamento das mulheres e dos menores de ambos os sexos, cujo custo é menor e que passam por menos agressivos na hora das negociações”.

Nesse sentido, faz-se importante analisar os discursos que orientam as políticas utilizadas por gestores/as nos diversos processos de inserção das mulheres no mercado de trabalho, sendo que, tais discursos orientam estratégias de contratação, de abertura ou não de determinados setores ou áreas de atuação, de investimentos em qualificação da força de trabalho, de acesso a promoções e remuneração. De certa forma, é possível sugerir que os discursos normativos de gênero, utilizados pelos/as gestores/as de RH, possibilitam a (re)produção das assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Quando os discursos naturalizados são identificados e desarticulados, pode-se, de certa forma, contribuir para a visibilidade das mulheres como agente ativo das transformações socioeconômicas e, conseqüentemente, para um mundo mais justo.

3 DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO DE ORLEANS: DELIMITANDO O CENÁRIO DO ESTUDO

Nesse capítulo pretende-se traçar um panorama sobre alguns pontos referentes ao processo de desenvolvimento socioeconômico e aspectos sobre a participação feminina no mercado de trabalho²⁶, destacando a criação de indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos na cidade de Orleans. Para tal desafio, o texto se fundamenta em estudos realizados por Alcides Goularti Filho, economista referência nos estudos sobre economia catarinense, do economista Celso Furtado, pela centralidade que deu em seus trabalhos aos problemas do desenvolvimento econômico em países subdesenvolvidos e por estudos realizados por autores que, embora não tenham se debruçado mais atentamente acerca do desenvolvimento socioeconômico, possibilitam uma aproximação do panorama histórico do município. Para ampliar as discussões, sempre que necessário e possível, serão apresentados dados do município, reunidos e disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ministério do trabalho.

Embora a preocupação de Goularti Filho (2002) esteja centrada no desenvolvimento econômico de Santa Catarina, seus estudos sempre aparecem articulados com os acontecimentos em contextos maiores: contexto interno – a própria história do desenvolvimento econômico do Brasil; e contexto externo – questões a nível mundial. O autor explica que o desenvolvimento industrial em nosso país é tardio, sendo que, quando conseguimos assimilar os avanços do que é chamado de Segunda Revolução Industrial, os países de industrialização mais avançadas já entravam na Terceira Revolução Industrial. Para que o Brasil – até então com bases econômicas agrárias e arcaicas- conseguisse se integrar à industrialização que vinha acontecendo nos países centrais, o Estado

²⁶ Os dados apresentados nesse estudo são de anos distintos, dependendo da fonte utilizada. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) acerca da força de trabalho de Orleans são referentes ao ano de 2010. Alguns dados referentes ao Índice de Desenvolvimento Humano de Orleans (IDH), pesquisados no Atlas Brasil de Desenvolvimento Humano são de 2010 e, os dados compilados da Relação Anual d Informações Sociais (RAIS) – MTE - são referentes ao ano de 2014. Entretanto, sempre que os dados foram apresentados, independente da fonte, os anos foram indicados.

investiu grandes aportes financeiros. “Sem dúvida, essas mudanças estruturais tiveram reflexos decisivos na formação econômica de todas as unidades da federação, que são, em última instância, responsáveis pela constituição da dinâmica das formações econômicas regionais.” (GOULARTI FILHO, 2002, p. 56).

3.1 ORLEANS: DE CIDADE DE PASSAGEM A POLO DA INDÚSTRIA PLÁSTICA

Descrever a respeito do desenvolvimento socioeconômico de um determinado local não é tarefa simples, sendo que implica diversos fatores que se relacionam e, corre-se sempre o risco de priorizar determinados elementos em relação a outros. Entretanto, por mais peculiar que seja a história de uma determinada cidade é necessário considerá-la como parte de um contexto mais amplo. Conforme apresenta Goularti Filho (2002), é necessário compreender que a análise econômica de uma região exige um olhar atento, que se debruce sobre fatores políticos, culturais e sociais. Na impossibilidade de se dar conta de todos os fatores que implicaram (e implicam) no desenvolvimento socioeconômico de Orleans, devido à complexidade do “mundo real”, o que se pretende aqui, como sugere Furtado (2013, p. 496), é “[...] destacar e abstrair aquilo que a realidade econômica tem de mais permanente, ou que nela é mais representativo”.

A cidade de Orleans foi fundada em 1914, mas, já é possível encontrar registros acerca da região que datam de meados do século XIX, como Colônia de Grão Pará (LOTIN, 1998). Segundo Dall’Alba (2003, p. 105), quando Orleans do Sul, primeiro nome dado a cidade, foi fundada “havia quase duzentos anos, que fora aberto pelos Lagunenses o caminho de tropas que, pelas margens ou pelo leito do rio Tubarão, alcançava e transpunha os contrafortes da Serra Geral, para os campos de Lages”. Nessa época, a região onde se encontra hoje a cidade de Orleans era apenas um local de passagem, por onde “os tropeiros desciam a serra a cavalo trazendo mercadorias como charque, queijo, marmelada e pinhão, até a localidade de Poço Grande, que depois seguiam pelo rio até a localidade de Tubarão”. (GOULARTI FILHO, 2002, p. 107).

Três principais elementos foram fundamentais para o início de desenvolvimento de Orleans: o caminho realizado pelos tropeiros, a descoberta do carvão e a imigração de ocupação (LOTTIN, 1998; GOULARTI FILHO, 2002; DALL’ALBA, 2003). O caminho que os tropeiros realizavam para transportar mercadorias do planalto serrano até o porto de Imbituba passava por Orleans e possibilitou a integração da região no comércio e na economia da então província de Santa Catarina.

Segundo Lottin (1998), foram os tropeiros os primeiros a encontrar carvão na região. Quando a notícia de existência de carvão chegou à Coroa Brasileira, medidas foram tomadas para que se iniciasse a exploração, dentre elas, a construção da ferrovia Tereza Cristina. Foi concedido a uma empreiteira inglesa a construção de ferrovia, que teve início em 1876 e foi finalizada em 1884. A ferrovia ligava a região de Lauro Muller até os portos de Imbituba e Laguna e “foi sem dúvida nenhuma a obra do século na província de Santa Catarina” (LOTTIN, 1998).

A construção da ferrovia, como também a exploração de carvão exigiu que fosse mandado para a região um grande contingente de trabalhadores. “Paralelamente à abertura das primeiras minas e à construção da ferrovia, chegaram às primeiras levas de imigrantes europeus” (GOULARTI FILHO, 2002). Se a construção da ferrovia foi algo grandioso, a exploração de carvão não correspondeu às expectativas da coroa e passou a ser explorado dentro dos moldes capitalistas apenas na Primeira Guerra Mundial, devido à dificuldade de importação. Nessa época surgiram as primeiras mineradoras e a produção de carvão cresceu de forma considerável. É necessário destacar a importância dos mineiros na constituição da classe trabalhadora de nossa região, sendo que, com o fim da escravidão no Brasil, o trabalho assalariado aparece como uma possibilidade de força de trabalho livre, que, além do direito de organização coletiva, “tem o direito” de vender suas habilidades, seu conhecimento e sua força por um preço suficiente à reprodução de sua existência. Entretanto, absorvidos pelos princípios capitalistas, trabalhando extensas jornadas, em situação precária e por uma remuneração insuficiente, esses trabalhadores não eram, de fato, livres. Citando os trabalhos de Carola (1997) e Costa (1999), Goularti Filho (2002) descreve que o trabalho nas minas em Santa Catarina seguiam os mesmos moldes da Inglaterra: era degradante e árduo, tendo um contingente expressivo de mulheres e crianças. As mulheres eram chamadas de “escolhedeiras” ou “catadoras”, suas atividades eram realizadas com instrumentos rudimentares, já que as minas não eram mecanizadas. “O trabalho feminino nas minas de carvão perdurou até o início dos anos 60, quando foi introduzido o sistema mecânico de escolha de carvão” (GOULARTI FILHO, 2002, p. 115).

A partir de 1974, devido a uma grande enchente que destruiu completamente o trecho ferroviário entre Tubarão e Lauro Muller, o transporte de carvão, assim como de outras mercadorias passa a ser realizado via estradas de rodagem. Embora a exploração de carvão não

tenha ocorrido de forma expressiva dentro de terras orleanenses, a cidade se beneficiou da exploração que ocorreu em seu entorno. Segundo Lottin (1998), com a vinda dos primeiros imigrantes se inicia em Orleans a agricultura e a pecuária, assim como as indústrias derivadas desses setores: curtumes, fábrica de banha, moinho de farinha, madeireira, ferraria. Havia também uma fábrica de estofados e colchões da família Zomer, administrada por Olívia Baggio Zomer, mãe de Francisco Zomer, que fundou a primeira indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos da cidade em 1967. A diversificação das atividades econômicas da cidade foi de fundamental importância para mantê-la integrada a economia do estado mesmo nos momentos de crise do setor carvoeiro, assim como alternativa de renda e emprego, já que com a mecanização das minas o nível de crescimento de empregos nas mineradoras estabilizou-se.

A partir de 1990, a cidade que até então tinha na agricultura, pecuária e nas indústrias derivadas desses dois segmentos sua base econômica, inaugura uma nova fase industrial. Na década de 1990, segundo um levantamento de Lottin (2004), já havia em Orleans sete indústrias de fabricação de materiais plásticos, uma de implementos rodoviários e uma de molduras. Ainda conforme o Lottin (2004, p.119), “boa parte da mão de obra ocupada vem de municípios vizinhos, tornando-se um polo industrial de grande expressão no sul catarinense”.

Quanto às indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos em Santa Catarina, Goularti Filho (2002, p. 299) afirma que “o setor teve um rápido crescimento nos anos de 1990 com a proliferação de várias micro e pequenas empresas na produção de mangueiras, canos, flexíveis, tubos, manilhas, garrafas plásticas, artigos para usos comercial e doméstico e embalagens”. Ainda segundo o autor, boa parte dos recursos que possibilitaram a industrialização em Santa Catarina é advinda de financiamentos providos pelo Estado, possibilitando a integração da economia catarinense ao “sistema nacional de economia”, em que se tem o estado de São Paulo como o grande centro²⁷. “Nas economias de industrialização tardia, dada a falta de acumulação financeira vertical e o atrofiamento da rede bancária, o Estado viu-se na

²⁷ Goularti Filho (2002) utiliza-se da relação centro-periferia apresentada por Furtado para analisar a relação entre as demais unidades federativas brasileiras com o grande centro São Paulo. O Autor explica que a integração com a economia paulista foi de fundamental importância para o desenvolvimento econômico dos demais estados.

obrigação de assumir a função de financiador do crescimento econômico” (GOULARTI FILHO, 2012, p. 121).

É necessário destacar que, a partir de 1990, o desgaste promovido pelo padrão de financiamento (baseado em recursos externos e na expansão do crédito interno) impossibilita o Estado-Nação de dar continuidade a planos econômicos a nível nacional, reforçando ideais que já estavam postos a nível mundial e que defendem a intervenção minimizada do Estado-Nação na economia, maximizando a crença no mercado (GOULARTI FILHO, 2012). No entanto, quando as diretrizes do Estado são norteadas por uma crença exagerada no mercado, a classe trabalhadora é impactada de forma negativa (IANNI, 1994; ALVES, 2009).

A organização da classe trabalhadora brasileira enquanto categoria se inicia com a vinda dos primeiros imigrantes para o Brasil, já que não eram submetidos a regimes de escravidão. Entretanto, é com o fim da escravidão, em 1888, que esses movimentos ganham mais força. Conforme afirma Alves (2009), durante a ditadura militar brasileira, iniciada com o Golpe Militar em 1964, época de importante crescimento da indústria brasileira, os movimentos em prol da classe trabalhadora foram duramente reprimidos, contribuindo com a exploração do trabalho. A partir da década de 1980, com a retomada da democracia, que tem seu marco na aprovação da Constituição Federal Brasileira de 1988, os movimentos sindicais podem sair da obscuridade e se organizarem efetivamente. No entanto, a organização de classe trabalhadora brasileira é solapada novamente a partir da década de 1990, devido à integração do Brasil no que é chamado de capitalismo neoliberal.

Na virada para a década de 1990, as reformas neoliberais implementadas a partir do governo Collor e o cenário macroeconômico (recessão ou baixo crescimento da economia num contexto de intensa reestruturação industrial, juros elevados e abertura comercial com a intensificação da concorrência intercapitalista), contribuíram para a constituição de um cenário de degradação do mercado de trabalho com alto índice de desemprego total nas regiões metropolitanas e deterioração dos contratos salariais devido à expansão da informalização e da terceirização nas grandes empresas, visando reduzir custos. (ALVES, 2009, p. 190)

Influenciadas (ou pressionadas) pelo “Consenso de Washington²⁸” as economias latino-americanas são impregnadas pelo ideal neoliberal que, entre outras ações, preconiza a intervenção cada vez menor do Estado na economia. O que se observa a partir da integração brasileira à lógica neoliberal é a perda da força do Estado Nação e o favorecimento de medidas que protejam e fortaleçam a lógica capitalista. A abertura de mercado fez com que muitas indústrias brasileiras, sem estrutura para competir com os produtos que chegavam de outros países, fossem absorvidas por grandes conglomerados internacionais. Nem mesmo as empresas estatais fugiram a esta lógica, iniciando-se um processo de privatização, que tem continuidade até o fim do governo de Fernando Henrique Cardoso, em 2002. (ALVES, 2009). A entrada do capital estrangeiro no país e o enfraquecimento do Estado Nação tiveram impacto dramático na força de trabalho brasileira.

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (IANNI, 1994, p.4).

Muitos setores tradicionais da economia desapareceram surgindo novas indústrias que visavam a integração à economia mundial. A busca pela competitividade disseminou a crença na “qualidade total”, base do toytismo, como fator fundamental de sobrevivência para as organizações no cenário neoliberal. Por meio de um estudo de caso realizado no setor do vestuário na cidade de Criciúma/SC, em meados de 1990, Rabelo (1997, p.18) pode observar que

²⁸ Foi o nome dado a um encontro de estudiosos ligados ao governo norte-americano e ao Fundo Monetário Internacional realizado em novembro de 1989, em Washington, cujo objetivo era definir novas diretrizes para o desenvolvimento econômico da América Latina. Apesar de o Consenso destacar que a economia e a democracia andam de mãos dadas, é possível perceber nas entrelinhas que, na verdade, os princípios democráticos, assim como a própria política são subordinadas à economia. Outro “efeito colateral” de tal Consenso é que se propaga a crença de que os problemas na América Latina são internos, levando a desmoralização da capacidade de gestão do Estado latino americano.

esse novo “modelo” propõe novos padrões de qualificação ao exigir da força de trabalho outros requisitos, como a disposição em participar e sugerir, iniciativa, criatividade, responsabilidade, que saiba resolver problemas, que trabalhe em equipe, que lide bem com constantes inovações tecnológicas e que seja portador de alta capacidade de abstração.

Ainda, segundo Rabelo (1997), na indústria por ela estudada, a substituição de força de trabalho masculina pela feminina tem sido utilizada como estratégia para manter a competitividade na transição do modelo fordista de produção, para um modelo de acumulação mais flexível, já que, as mulheres recebem remuneração inferior. Dessa forma, conforme apresenta Ianni (1994), o respeito pela dignidade do/a trabalhador/a nos princípios do toyotismo, pode ser lido como a substituição de uma força de trabalho inepta, que não se adapta às “novas formas de produção”, por uma força de trabalho que desenvolva um forte sentimento de participação nos resultados da organização.

A crença disseminada pela cultura neoliberalista de que o crescimento econômico e o sucesso das organizações capitalistas seriam convertidos em benefícios de todos trazendo mais igualdade econômica e social a trabalhadores/as e patrões/as, não ocorreu. “Todos os países, ainda que em diferentes gradações, estão sendo alcançados pelo desemprego estrutural decorrente da automação, robotização e microeletrônica, bem como dos processos de flexibilização generalizada”. (IANNI, 1994, p. 8).

Os/as trabalhadores/as têm investido em qualificação profissional na tentativa de conseguirem melhores oportunidades no mercado de trabalho. Em certo sentido, a ideologia neoliberal parece colocar a nível individual a responsabilidade pelo desemprego ou o não acesso ao trabalho decente²⁹. Por meio de discursos que disseminam que

²⁹ Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do

trabalhadores/as e empregadores/as não diferem uns/mas dos/as outros/as e que todos/as são colaboradores/as de um projeto maior e mais importante - o capitalismo- o neoliberalismo disfarça sua lógica perversa.

No caso das mulheres, é necessário destacar, conforme alguns estudos feministas (CAPPELIN, 2008; TEIXEIRA, 2008), que mesmo mais escolarizadas não se integram ao mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens. Alguns estudos, entre eles os de Rabelo (1997), vêm mostrando que o sistema de produção nos moldes do toyotismo, quando implantados no Brasil, tende a diferir-se da aplicação do mesmo no Japão, seu país de origem. O que parece acontecer no caso brasileiro é que esse sistema vem sendo utilizado para racionalizar ainda mais o processo de trabalho, sem afastar-se da lógica fordista tradicional nas indústrias brasileiras.

A diminuição da intervenção do Estado Nação nas economias regionais, influenciada pela lógica neoliberal, fez com que as unidades federativas elaborassem seus próprios planos econômicos que, além de desarticulados de um projeto econômico nacional, muitas vezes não eram cumpridos. O “enfraquecimento” de um projeto nacional de desenvolvimento econômico oferece o risco de ampliar o fosso de desigualdades econômicas e sociais em um país, o que de fato é possível verificar no Brasil. Quando os rumos da política são determinados pelo mercado, a tendência é que em momentos de crescimento econômico os benefícios se concentrem nas mãos dos detentores do capital, e em momentos de ressecação a classe trabalhadora seja a mais prejudicada (FURTADO, 2013). Destacar a importância de fatores distintos (políticos, históricos, sociais) na constituição do cenário econômico regional é de fundamental importância para fugir de interpretações romantizadas de alguns autores que, como Lottin (2004, p. 119), atribuem o desenvolvimento econômico meramente à “[...] visão moderna de alguns empresários”.

No seu passado remoto, Orleans foi integrada à economia catarinense como uma via de passagem para a exploração do carvão; atualmente se destaca na produção de produtos de materiais plásticos, mais precisamente no que diz respeito a descartáveis. Segundo apresenta Gastaldon (2003), Orleans integra uma região considerada polo produtor

de descartáveis plásticos do Brasil. Segundo informações da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC, 2015, p.13),

a economia industrial de Santa Catarina é caracterizada pela concentração em diversos polos, o que confere ao Estado padrões de desenvolvimento equilibrado entre suas regiões: cerâmico, carvão, vestuário e descartáveis plásticos no Sul; alimentar e móveis no Oeste; têxtil, vestuário, naval e cristal no Vale do Itajaí; metalurgia, máquinas e equipamentos, material elétrico, autopeças, plástico, confecções e mobiliário no Norte; madeireiro na região Serrana e tecnológico na Capital.

O contínuo crescimento desse segmento tem impactado à cidade que, desde a década de 1990, vê indústrias serem erguidas em “todos os cantos da cidade”. Mais recentemente, indústrias têm se instalado, inclusive, em regiões agrícolas. Segundo dados da FIESC (2015), a tendência é que o setor continue crescendo consideravelmente nos próximos anos. No tópico seguinte, são apresentados alguns dados sobre a participação feminina no mercado de trabalho de Orleans.

3.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO DE ORLEANS

Segundo dados da RAIS (MTE), no que se refere à participação de trabalhadores/as por grandes setores da economia de Orleans, no ano de 2014, a indústria obteve um maior índice.

Tabela 1 - Participação de trabalhadores/as por grandes setores - Orleans (2014).

Indústria	Construção civil	Comércio	Serviço	Agropecuária	Total
3.465	283	1.415	2.513	64	7.740

Fonte: RAIS - MTE (BRASIL, 2014).

Diferentemente do que ocorre no Brasil e em Santa Catarina, onde o principal setor no que se refere ao PIB é o agronegócio, em Orleans, uma vez mais é a indústria que aparece em destaque. Segundo dados do IBGE, o valor adicionado bruto da agropecuária no PBI de Orleans, no ano de 2010, foi de 40.296 mil reais, o referente aos serviços foi de 238.656 mil reais e o da indústria foi 254.926 mil reais.

Em pesquisa realizada junto à Associação da Indústria e do Comércio de Orleans (ACIO) e Prefeitura Municipal de Orleans, foi possível verificar que, no ano de 2014, 11 indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos estavam em situação ativa na cidade. Não é difícil deduzir que, com o número significativo de indústrias na cidade, que tem aproximadamente 20.000 habitantes, a quantidade disponível de força de trabalho se torna escassa, exigindo a contratação de trabalhadores/as de outros municípios (LOTTIN, 2004). No entanto, conforme apresenta Gastaldon (2003), não apenas Orleans, mas cidades vizinhas, como por exemplo, São Ludgero e Urussanga, segunda e quarta, respectivamente em número de trabalhadores/as de indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos em Santa Catarina, fazem parte do polo desse setor no estado, demandando, também, quantidade expressiva de força de trabalho. Esse fator tem levado as indústrias a contratarem força de trabalho de outros estados e, quando necessário, de outros países.

Segundo alguns estudos, a reestruturação produtiva, ocorrida no Brasil a partir da década 1990, tem impactado a força de trabalho. Por um lado, evidencia-se que os níveis educacionais dos/as trabalhadores/as brasileiros vêm aumentando, principalmente os das mulheres; por outro, os índices de desemprego e de precarização do trabalho vêm se ampliando, principalmente, os das mulheres (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007).

Segundo dados compilados no Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil (2010), os índices de escolaridade da população de Orleans vêm crescendo nos últimos anos, permanecendo, juntamente com a dimensão longevidade e rendimento, dentre os critérios que mais contribuem para o elevado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município.

Tabela 2 - Escolaridade da população adulta de Orleans (1991, 2000 e 2010)

	Escolaridade da população de 25 anos ou mais - 1991	Escolaridade da população de 25 anos ou mais - 2000	Escolaridade da população de 25 anos ou mais - 2010
Fundamental incompleto e analfabeto	14,2%	8%	5,6%
Fundamental incompleto e alfabetizado	63,6%	63,1%	51,9%
Fundamental completo e médio incompleto	9,2%	12,1%	16,2%
Médio completo e superior incompleto	8,9%	13,5%	19%
Superior completo	4,1%	3,3%	7,3%

Fonte: PNUD, Ipea e FJP (apud Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2010).

Segundo Saraiva (2014), não é possível compreender as transformações ocorridas nos sistemas produtivos sem destacar o importante papel da educação na constituição da força de trabalho. A autora afirma que a expansão do liberalismo – seguidamente do neoliberalismo - e do capitalismo estão intimamente imbricadas. A partir dessa perspectiva, ter uma posição liberal de governo significa assumir a centralidade do livre mercado no desenvolvimento de uma nação. O liberalismo, grosso modo, submete todas as outras esferas da vida em sociedade à economia, a fim de garantir e maximizar as condições para o livre mercado. A educação não escapa a esta lógica.

De acordo com Saraiva (2014), a expansão industrial ocorrida na Europa, no século XIX, encontrou na escola elementos fundamentais para o disciplinamento exigido dos/as trabalhadores/as fabris. Atividades rotineiras e repetitivas, controle da comunicação, organização dos espaços, movimentos coordenados são apenas alguns exemplos da semelhança entre a escola e a fábrica. Por volta de 1970, já é possível observar algumas transformações nos sistemas produtivos e, conseqüentemente, naquilo que se espera dos/as trabalhadores/as.

Enquanto no liberalismo a ênfase estava nos processos mercantis de troca de mercadorias, no neoliberalismo a ênfase se desloca para a concorrência. Uma concorrência que atravessa a sociedade em todos os seus níveis e em todas as esferas. Concorrência entre as empresas, mas também entre os indivíduos. (SARAIVA, 2014, p. 145-146).

Na globalização neoliberal, marcada pela competitividade, o corpo útil e disciplinado já não tem a mesma importância de antes. Há uma tendência³⁰ a se valorizar uma educação mais criativa, comunicativa, flexível e autônoma. Cada sujeito deve tornar-se, como sugere Foucault (2008), empreendedor de si mesmo.

No Brasil, essas transformações passam a ser observadas mais nitidamente por volta de 1990 com a reestruturação produtiva. A abertura de mercado exigiu que as organizações brasileiras se adaptassem aos níveis de qualidade de grandes corporações estrangeiras a fim de se manterem competitivas. Essas transformações impactaram diretamente nas práticas educacionais e, conseqüentemente, na força de trabalho. Desde as décadas finais do século XX, é possível verificar que a escolaridade dos/as trabalhadores/as brasileiros vêm aumentando significativamente. Mais precisamente, a partir da década de 1990, as políticas educacionais ganham fôlego no Brasil, buscando ampliar o acesso à educação e a qualidade do ensino como estratégias de redução das desigualdades sociais (ROSEMBERG, 2001). Estudos destacam ainda os altos níveis de escolaridade das mulheres. Em pesquisa nos dados do IBGE referentes à escolaridade da população economicamente ativa de Orleans, no ano de 2010, é possível verificar que as mulheres têm índices de abandono escolar precoce inferiores em relação aos dos

³⁰ Segundo Saraiva (2014), no liberalismo havia uma tendência de se dar ênfase ao trabalho no lócus da fábrica, na produção de mercadoria para troca. Já no neoliberalismo a ênfase é deslocada para a criação. Esse deslocamento da produção para a criação, ainda segundo Saraiva (2014), é entendida por alguns autores como transformação de *capitalismo industrial* para *capitalismo cognitivo*. Cabe ainda destacar que uma tendência não se revela quantitativamente. Dito de outra forma, o número de trabalhadores/as que atuam na produção supera imensamente aqueles que trabalham na criação. Entretanto, há uma tendência de que os ideais necessários ao capitalismo cognitivo influenciem todas as esferas da vida social, como por exemplo, a educação.

homens: 26,9% o índice das mulheres e 41,5% o dos homens. Elas também apresentam índices de escolaridade mais elevados: 25% das mulheres e 18,7% dos homens possuem ensino médio completo e superior incompleto. Segundo dados fornecidos pelo Centro Universitário Barriga Verde (UNIBAVE), localizado no município de Orleans, do total das matrículas efetivadas no ano de 2013, nos cursos de graduação oferecidos pela instituição, 58% eram mulheres e 42% homens.

No entanto, tradicionalmente, o grande setor indústria emprega um número elevado de trabalhadores/as com baixos índices de escolaridade. Segundo dados da RAIS referentes ao ano de 2014, trata-se do setor, em Santa Catarina, que mais dispõe de força de trabalho analfabeta. Conforme é apresentado a seguir, na indústria plástica de Orleans a escolaridade dos/as trabalhadores/as não parece ser um critério relevante de contratação, principalmente no que diz respeito à força de trabalho feminina, sendo que, é contratada para realizar atividades consideradas “fáceis, repetitivas e rotineiras”.

Alguns estudos vêm mostrando que a participação das mulheres tem avançado em todos os setores da economia, entretanto, em alguns setores de forma mais significativa, possibilitando, segundo apresenta Bruschini e Lombardi (2007), a identificação de nichos de atuação. Como será observado no próximo capítulo, é possível afirmar também que, mesmo quando trabalham em um mesmo setor, como no caso da indústria, concepções naturalizadas acerca de diferenças entre força de trabalho feminina e masculina possibilitam a segmentação por sexo das funções.

4 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA INDÚSTRIA PLÁSTICA DE ORLEANS: (RE) PRODUÇÃO DE NORMAS DE GÊNERO EM POLÍTICAS DE GESTÃO DE RH

Estudos vêm apontando para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2007). Segundo dados da RAIS (2014), a participação das mulheres no mercado de trabalho catarinense tem aumentado em todos os setores nos últimos anos, inclusive, naqueles historicamente considerados como espaços masculinos, como é o caso da construção civil. O número de trabalhadores/as de ambos os sexos em Santa Catarina aumentou nos anos pesquisados em quase todos os setores, com exceção da agricultura, onde a participação dos homens diminuiu, tanto em número, quanto em percentual. No caso da construção civil, houve aumento no número de trabalhadores/as; destacando o aumento, mesmo que tímido, do percentual da participação das mulheres.

Tabela 3 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores - Santa Catarina (2006 e 2014)

Grandes setores	Ano e sexo dos/as trabalhador/as			
	2006		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Indústria	352.895	197.170	434.860	278.069
Construção civil	49.645	3.177	96.627	8.704
Comércio	170.455	127.615	242.064	213.375
Serviços	326.541	328.382	441.964	513.398
Agropecuária	32.716	9.858	32.433	12.439

Fonte: RAIS – MTE (BRASIL, 2006-2014).

Tabela 4 - Percentual da distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores - Santa Catarina (2006-2014)

Anos	Indústria		Construção civil		Comércio		Serviço		Agropecuária	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014	60%	40%	91%	9%	53%	47%	46%	54%	72%	28%
2006	64%	36%	93%	7%	57%	43%	49%	51%	76%	24%

Fonte: RAIS – MTE (BRASIL, 2006 - 2014).

É possível verificar que em Santa Catarina, no ano de 2014, os setores do comércio e serviço foram aqueles com maior percentual de força de trabalho de homens e mulheres, distribuído quase que igualmente: no comércio, um percentual um pouco mais elevado de homens e, no de serviço, um percentual um pouco mais elevado de mulheres. Baseadas em dados estatísticos, Bruschini e Lombardi (2007) destacam alguns progressos e atrasos referente à participação das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos: a) o aumento e a constância da participação das mulheres; b) o elevado número de desemprego e a má qualidade do trabalho feminino; c) o acesso a carreiras e cargos de prestígio; d) porém, se mantém o predomínio em atividades precárias e informais; e) as atividades domésticas ainda são, prioritariamente, realizadas por mulheres; f) persistem diferenciais de gênero nas ocupações, ou seja, nichos de trabalhos femininos; g) a remuneração das mulheres ainda é inferior aos homens.

É inquestionável que o setor serviço tem se apresentado como um nicho de trabalho feminino, não apenas em Santa Catarina, mas, nacionalmente. De acordo Bruschini e Lombardi (2007), é nesse setor que as mulheres alcançam números mais elevados de cargos de diretoria e chefia. Entretanto, é importante destacar que, segundo um estudo da FIESC (2015), os empregos ofertados pelos setores “serviços e comércio” são, tradicionalmente, mais instáveis e remuneram menos do que o setor indústria.

No caso da cidade de Orleans, os dados referentes à participação das mulheres no mercado de trabalho, no ano de 2014, diferem-se parcialmente dos dados de Santa Catarina, sendo que o setor que mais emprega a força de trabalho feminina na cidade é o de serviço. Mas, em

segundo lugar, diferente da Unidade Federativa, o setor que mais emprega é o da indústria.

Tabela 5 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo nos grandes setores - Orleans (2014)

Setores	Indústria	Construção civil	Comércio	Serviço	Agropecuária
Homens	2.262	263	750	1.153	45
Mulheres	1.203	20	665	1.360	19

Fonte: RAIS– MTE (BRASIL, 2014).

De acordo com dados da RAIS, conforme apresentado na tabela 6, é possível verificar que, em se tratando da indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos de Orleans, a participação das mulheres vem aumentando gradativamente, permanecendo estável nos últimos anos, correspondendo, no ano de 2014, a 42% da força de trabalho.

Tabela 6 - Distribuição de trabalhadores/as da indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos - Orleans (2006 – 2014).

Ano	Homens	%	Mulheres	%	Total
2014	1.018	58%	737	42%	1.755
2013	977	58%	719	42%	1.696
2012	947	58%	691	42%	1.638
2011	945	60%	637	40%	1.582
2010	955	65%	513	35%	1.468
2009	946	66%	493	34%	1.439
2008	941	65%	498	35%	1.439
2007	932	71%	377	29%	1.309
2006	927	71%	384	29%	1.311

Fonte: RAIS – MTE (BRASIL, 2006 – 2014).

No ano de 2014, das 3.267 trabalhadoras da cidade de Orleans, 1.203 (37%) trabalhavam em indústrias; e das 1.203 trabalhadoras da indústria, 737 (61%) trabalhavam nas indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos. É inquestionável que essas indústrias vêm se tornando, na cidade em questão, um importante espaço de trabalho para

as mulheres. No entanto, muito além da participação enquanto expressão numérica, é preciso verificar as condições de trabalho que são oferecidas as mulheres. Assim, como forma de analisar se as condições de trabalho oferecidas às trabalhadoras da indústria plástica de Orleans possibilitam igualdade de participação em relação aos homens, visto que estudos vêm apontando certa reconfiguração da divisão sexual do trabalho, busca-se analisar discursos (re) produzidos por gestores/as em políticas de RH a partir de normas de gênero. Embora durante as entrevistas os/as gestores/as entrevistados/as tenham relatado diversos fatores relacionados às práticas de gestão da força de trabalho nessas indústrias, a análise está centrada em políticas de recrutamento e seleção, promoção, qualificação e remuneração dos/as trabalhadores/as.

4.1 POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES/AS

Os conceitos retirados dos tradicionais manuais de gestão de pessoas, como os de Chiavenato (2010) e Ulrick (2003) são utilizados nesse estudo pelo fato de serem amplamente difundidos no processo de formação e/ou atuação dos profissionais que atuam no setor de RH. Entretanto, faz-se referência a autores/as que corroboram com a postura crítica aqui adotada e que consideram os manuais de RH meios para difundir tecnologias cada vez mais sutis de controle da força de trabalho. É necessário destacar, uma vez mais, que o próprio termo “colaboradores”, exaustivamente utilizado por tais manuais de RH, é considerado, nesse estudo, inapropriado por representar uma forma de fazer o/a trabalhador/ar sentir-se fazendo parte do processo ou colaborando com um projeto maior. O termo “colaboradores” é mantido apenas com o propósito de fidelidade aos autores dos manuais aqui citados, sendo que, nesse estudo considera-se adequado o uso do termo “trabalhadores/as”.

Segundo Chiavenato (2010), embora o recrutamento e a seleção de pessoas façam parte de um mesmo processo, que visa contratar colaboradores, são, também, atividades que se diferenciam quanto aos objetivos. Recrutar pessoas significa mobilizar o maior número de candidatos possível com as competências, habilidades e atitudes ideais para ocupar determinado cargo e/ou realizar determinadas funções. Selecionar pessoas significa escolher, entre as pessoas recrutadas, a que melhor corresponde aos objetivos da organização. Entretanto, segundo

um estudo realizado por Pereira e Eckert (2014), o que se percebe é que nas entrevistas de seleção de trabalhadores/as, há uma preocupação excessiva acerca da vida particular dos/as candidatos/as. Segundo as autoras, se essas práticas buscam verificar as competências para a realização de determinadas atividades, não seria necessário realizar perguntas acerca da saúde, da família e da vida social das pessoas, configurando, inclusive, em alguns casos, como invasão de privacidade e discriminação.

Podemos pensar então, que os objetivos “não ditos” das tecnologias de recrutamento e seleção de pessoas se referem a encontrar pessoas capacitadas para a realização do trabalho, que não ofereçam riscos ao processo e controle do trabalho, sendo que comportamentos mais alinhados aos objetivos das organizações possibilitam maior controle. Silva (1995, p.350) explica que, no caso das mulheres, histórica e culturalmente associadas ao contexto doméstico e aos cuidados com os filhos, é comum identificar no recrutamento e seleção dois aspectos que, de certa forma, desqualificam a força de trabalho feminina: a crença em dons naturais que facilitam a execução de determinadas atividades e “a problemática decorrente da função reprodutora da mulher e como ela é metabolizada pela empresa”.

Para compreender o aumento da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, é necessário articular diversos elementos, dentre eles, os altos índices de escolaridade das mulheres. Entretanto, no que diz respeito às indústrias de fabricação de produtos de materiais plásticos de Orleans, há outro fator a ser considerado: a escassez da força de trabalho masculina. Segundo os/as entrevistados/as, algumas funções dentro dessas indústrias passaram a ser realizadas por mulheres devido à dificuldade de se encontrar homens para trabalhar.

Tem bastante ficha de mulher, não pode ser? É mais fácil, bem mais, encontrar mulher né? (E.1)

Olha...acontece de eu não achar homem...se não acho, aí boto uma mulher...assim que acho um homem eu troco aí. Ela vai para outro setor, se não é boa sai. (E. 3)

A ideia de ocupar essas áreas masculinas com mulher foi na hora de um bum de contratação... exatamente porque a gente explicou para eles, principalmente, no ano retrasado e passado, que

não tinha homem – se vocês querem gente para trabalhar, deixa contratar mulher. Mulher tem bastante. Mulher eu consigo botar 10 – 15. Aí, começaram a planejar o local já para receber mulheres³¹. (E. 4)

Geralmente eu contrato mulher, até porque é bem fácil achar mulher. Não tem homem sobrando e mulher tem um monte. Pela dificuldade de encontrar homem. Mas, quando tem a opção de um homem esperando, eu contrato homem, mas quase nunca tem. (E. 2)

Tem muito mais ficha de mulher. Homem é mais difícil. Um ano atrás precisamos contratar, aí, o homem que chegava na recepção a gente nem deixava sair. Era até ridículo. Eu me sentia ridícula... insistindo para ele já ficar. (E.5)

Segundo os/as entrevistados/as, muitos dos cargos, atualmente ocupados por mulheres, eram ocupados por homens e a troca ocorreu devido à escassez da força de trabalho masculina. Perguntados/as a respeito de quais critérios determinam o que é um cargo de homem ou um cargo de mulher, os/as entrevistados/as utilizaram respostas como peso, altura, posição de trabalho ou normas da empresa.

³¹“Planejar o local” para receber as trabalhadoras significa, segundo o/a entrevistado/a, adquirir maquinário de acordo com a legislação vigente no que diz respeito à força de trabalho feminina. No caso da indústria em questão, a preocupação do maquinário gira em torno de questões como ergonomia, principalmente, as referentes ao peso carregado pelas trabalhadoras do chão de fábrica. Segundo a CLT, art. 390, é proibido a contratação de mulheres em atividades que exijam o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo. Dessa forma, segundo o/a entrevistado/a, a empresa foi obrigada a adquirir maquinário que levantasse e transportasse as bobinas mais pesadas.

Mas, não deveria ser problema nenhum o fato de ficar de quatro ou de cabeça para baixo lá. É cultural. Por mais que eu saiba que a mulher poderia trabalhar ali, não vou fazer isso com ela. (E. 4)

A gente já tem uns critérios pré-estabelecidos. Tipo, na extrusão não pode mulher, na qualidade tem que ser mulher. Tem lugar que não vai mulher por causa do peso. (E. 2)

O que o gerente de produção me passa é que é pelo peso. Que a mulher não pode. Até pela lei né? (E. 1).

O engenheiro de produção já me passa a função e ali eu já sei que é homem. A gente cumpre algumas normas aqui. Se na operação de máquina é homem...é homem e deu. (E. 3).

A ordem vem do líder de cada setor. Ele que avisa. Eles nem falam mais se é homem e mulher, porque a gente já sabe. Dependendo para o que é, a gente nem precisa pensar, já é de homem ou de mulher. (E. 5).

Estudando algumas mudanças na força de trabalho de indústrias automotivas no Brasil, entre 1970 e 1980, Souza-Lobo (2011, p. 155) descreve que, em se tratando da masculinização ou feminização dos espaços produtivos, “houve assim rompimento de sua tradição ou manutenção segundo os interesses de maiores lucros e racionalização empresarial”. De fato, é interessante perceber que, segundo os/as entrevistados/as, quando a produção corre risco de parar ou diminuir seu ritmo devido à escassez de força de trabalho, as mulheres são contratadas para realizarem atividades que seriam, até então, exclusivas dos homens. Nesse caso, parece que as questões peso, altura, posição de trabalho ou normas da empresa passam a não interferir nas atividades realizadas.

Muitas funções de uns anos para cá vem mudando. Eram só homens, mas os gerentes estão querendo testar. Tinha umas funções que diziam que exigia força, ou mexia com material químico que não se

deixava a mulher fazer. Mas, agora estão tentando. Até porque, pelo fato de as mulheres estarem procurando mais trabalho fora [*de casa*] tem um número maior de currículos femininos. E, os homens, pela quantidade de indústrias na nossa região, estão faltando. (E.4).

Embora a participação das mulheres nessas indústrias venha aumentando, é possível verificar que é, ainda, uma participação marcada por normas de gênero que são reconfiguradas de acordo com os interesses das organizações. Os critérios de recrutamento e seleção da força de trabalho se dão em consonância com acontecimentos que extrapolam o chão de fábrica. Assim, de acordo com a abordagem que orienta a análise da presente pesquisa, pode-se argumentar que os critérios de recrutamento e seleção articulam discursos que remetem ao “tempo longo”, no que se refere às concepções acerca das características da força de trabalho feminina e masculina. Entretanto, quando articulados com o “tempo vivido”, marcado pela escassez da força de trabalho masculina e por uma quantidade maior de “fichas” de mulheres, os discursos que orientam as práticas são reconfigurados, possibilitando que, temporariamente, as mulheres realizem atividades consideradas masculinas. Não é possível afirmar, no entanto, que ocorre um rompimento de discursos normativos e de desigualdades gênero. Mas, indica uma reconfiguração de acordo com a necessidade das indústrias, sendo que, em alguns casos, as trabalhadoras são apenas substitutas em momentos de escassez da força de trabalho masculina, transferidas ou demitidas assim que possível.

Mas, falei lá: ou bota uma mulher ou a máquina fica parada. Aí botei. Ela ficou...ficou...aprendeu...e foi ficando...até aparecer um homem e daí saiu. (E. 3).

Estou lembrando de uma vez que não achei homem. Aí, tinha uma ficha de uma mulher que era bem parruda e que vivia ligando lá e insistindo, querendo, querendo trabalhar. Aí eu falei: fulano, não tenho homem aqui, tem essa mulher insistindo, é bem forte, vamos colocar? Aí, a gente colocou até surgir um homem. E aí, trocaram ela de função. (E. 02).

Conforme apresenta Spink (1999), o tempo longo se refere ao espaço, impossível de ser demarcado com precisão, onde um discurso foi construído. Se refere ao conhecimento construído socialmente que foi sendo (re)produzido e reinterpretado ao longo dos anos por diversos domínios de saber (jurídico, médico, religioso, senso comum) e que, mesmo nos apropriando apenas de fragmentos desses discursos, são eles que servem como repertório e que, portanto, orientam nossas práticas discursivas. “Esses conhecimentos antecedem a vivência da pessoa, mas se fazem nela presentes por meio de instituições, modelos, normas, convenções, enfim, da reprodução social” (SPINK, 1999, p. 51). Embora seja possível pensar que uma participação maior das mulheres no mercado de trabalho possibilite fissuras nos discursos normativos de gênero que (re)produzem a subordinação das mulheres em relação aos homens, o que ocorre é a reconfiguração de tais discursos, sendo que, já no processo de recrutamento e seleção, as forças de trabalho feminina e masculina são tratadas de forma desigual.

Abramo (2007) afirma que embora os índices de participação das mulheres no mercado de trabalho cresçam num ritmo superior ao dos homens, elas ainda são vistas como força de trabalho secundária, pois, ainda predomina no imaginário dos empresários a visão de que as responsabilidades com os filhos, o marido e a casa são prioridades na vida das mulheres, caracterizando sua participação no mercado de trabalho como temporária e desqualificada. Com base na discussão apresentada por Souza-Lobo (2011), a respeito do trabalho feminino no século passado, contemporaneamente, do mesmo modo, é possível analisar a participação das mulheres na indústria como parte de um exército industrial de reserva³²:

[...] um grupo mobilizável ou desmobilizável segundo as necessidades da industrialização capitalista. Permanecem aqui também as questões relativas às modalidades e aos setores para os quais as mulheres são mobilizadas ou desmobilizadas, o problema da reprodução da *sexualização das ocupações* e das tarefas. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 151).

³² No período das duas grandes guerras mundiais, na Europa e Estados Unidos, as tarefas masculinas na indústria foram preenchidas pelas mulheres quase que integralmente, por necessidades estratégicas. Uma vez terminada a guerra, a volta ao *status* anterior foi realizada obedecendo razões sociais e não propriamente técnicas. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 153).

No caso das mulheres, parece impossível analisar as condições de possibilidades da participação no mercado de trabalho sem articular os contextos produtivo e reprodutivo. Já no processo de seleção das trabalhadoras, descrito pelos/as entrevistados/as, é possível verificar a articulação entre as responsabilidades das mulheres com os filhos e os critérios de contratação. Na entrevista realizada para seleção de trabalhadores/as, as questões são diferenciadas de acordo com o sexo do/a candidato/a, principalmente no que diz respeito a questões relacionadas com a reprodução. No caso das mulheres, além das perguntas relacionadas com as qualificações necessárias para o desenvolvimento das atividades, são acrescentadas perguntas referentes à gravidez, ao casamento, número e idade de filhos.

Para mulher a gente pergunta se tem filho, onde vai deixar. (E. 2).

Nunca pergunto para um homem se ele tem filho e sempre pergunto para a mulher isso e a idade deles. Mas, por exemplo, a questão de filho pesa na hora de contratar mulher e não homem. Até porque a lei diz que tenho que aceitar X de atestado da mãe, inclusive se o filho fica doente, e do pai não. É raro a gente se preocupar se o homem tem filho ou não. (E. 1).

Segundo Souza-Lobo (2011), diferenças entre os contratos que regulam as relações de trabalho de homens e mulheres parecem repousar na forma particular de apropriação da força de trabalho feminina enquanto corpo, e não apenas como força de trabalho. As preocupações em torno da contratação das mulheres priorizam questões acerca de sua capacidade de gerar vida em detrimento de qualificações profissionais. Como afirma a autora, não se trata de simplesmente deslocar a origem das desigualdades entre homens e mulheres do contexto produtivo para o reprodutivo, mas de compreender como os mesmos se articulam. Em certa medida, as responsabilidades das mulheres com o contexto doméstico são compreendidas como uma ameaça à produção. Nas entrevistas com os/as gestores/as, é possível perceber que, embora tentem elaborar critérios objetivos que justifiquem a contratação apenas de homens para determinadas funções, reproduzem discursos que sustentam determinada divisão sexual do trabalho.

Quando ele (o gerente de produção) vê que estou insistindo muito ele começa: tu sabe, mulher falta mais, inventa desculpa toda hora por causa de filho, vive pegando atestado. (E.1).

O gerente não gosta de botar elas na produção. Eu até entendo. Porque ela pega atestado porque o filho está doente, porque ela está doente, o marido está doente, a mãe... ela fica faltando por causa de todo mundo. (E.2).

Vou te dizer uma coisa. Olha só, se uma máquina não pode parar e se é uma mulher que trabalha lá e o filho fica doente, e aí? Entendeu? (E.3).

A gente não quer contratar alguém, ensinar na máquina, e depois de um mês ela diga: ai não deu certo porque não tem como cuidar dos meus filhos. Ninguém ficou. E a máquina? Ela não pode parar. (E. 04).

Conforme Souza-Lobo (2011), a ideia de divisão sexual do trabalho permite não somente articular espaços produtivos e reprodutivos, como também entender a dinâmica da apropriação da força de trabalho feminina nas indústrias e, ainda, problematizar a hierarquização das atividades realizadas por homens e por mulheres. Quando surgiu na França, o termo divisão sexual do trabalho tinha a ambição de, além de denunciar desigualdades, possibilitar uma reflexão acerca de como essas desigualdades se (re) configuram. Hirata e Kergoat (2007, p. 597) descrevem que é possível observar duas formas de se estudar a divisão sexual do trabalho: a) análises que buscam constatar as desigualdades e suas consequências; b) “[...] análises que procuram remontar à nascente dessas desigualdades e, portanto, compreender a natureza do sistema que dá origem a elas”. Hirata e Kergoat (2007), que se identificam com a segunda forma de analisar a divisão sexual do trabalho, constatam que por mais que a condição social das mulheres tenha melhorado, a distância entre elas e os homens continua insuperável. Isso, ainda, segundo as autoras, leva a um paradoxo, que nessa pesquisa pode ser explicitado da seguinte forma: a participação das mulheres vem aumentando nas indústrias plásticas da cidade, possibilitando uma forma de trabalho mais estável e melhor remunerado; porém, a participação ainda se faz em

setores delimitados, dificultando o acesso a cargos de mais prestígio, mantendo-se desigualdades entre remuneração de homens e mulheres.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Segundo os/as entrevistados/as, geralmente, as mulheres são contratadas para as funções realizadas por homens apenas temporariamente, com a justificativa de que não se pode parar a produção. Bruschini (2007) afirma que, embora a participação das mulheres venha aumentando em todos os setores, ainda é possível perceber a permanência dos chamados “guetos femininos”, dentre os quais a educação, saúde e serviço social. Ainda, segundo a autora, para os homens, é a indústria que aparece como principal alternativa de trabalho. A indústria, dessa forma, pode ser compreendida com um lugar legitimamente masculino e, mesmo quando as mulheres apresentam índices elevados de participação, como no caso da indústria plástica de Orleans, sua inserção se dá em atividades delimitadas que, em certa medida, remontam crenças em habilidades consideradas inatas.

Dentro do setor de picote tem a parte de embalar, tipo, pega as bobinas de saco de lixo e tem que colocar na embalagem. Ali, são só mulheres. Tem um do “chupi-chupi”, lá ele só coloca mulher. Porque assim, é mais delicado. O “chupi-chupi” tem um saquinho bem pequeno, aí ela tem que dobrar e conseguir colocar dentro de uma embalagem bem estreita, então, tem que ter jeitinho e dedo pequeno. (E. 1)

Na qualidade só contratamos mulher, por ela ser mais criteriosa mesmo. Ela pode crescer de cargo apenas na qualidade ou para o administrativo mesmo. (E. 2)

Geralmente para embalagem a gente prefere mulher...porque mulher tem mais cuidado, empacota mais ligeiro, mais certinho...não que um homem não faça, mas assim, ali ela faz a diferença. Já na operação de máquinas ela só auxilia. Tipo, ela não trabalha direto na operação de máquina, posso dizer que ela limpa, traz material que falta...pega os produtos e vai organizando, chama as embaladoras para buscar. (E.3)

No setor de embalagem é só mulher. Ela fica sentadinha, mas, é um trabalho bem delicado e que exige atenção, tem que contar todos os talheres e na qualidade também é mulher. A mulher é mais chata, cuida mais se o talher sai inteiro. (E. 5)

Ainda que essas habilidades, atribuídas pelos/as entrevistados/as especificamente às mulheres sejam consideradas importantes para a realização das atividades, são desvalorizadas enquanto qualificação. Segundo os/as entrevistados/as, essas atividades não são realizadas por homens porque os mesmos são direcionados a cargos mais difíceis e mais complexos. As tarefas repetitivas, rotineiras, menos complexas e, portanto, consideradas “mais fáceis” são distribuídas entre as mulheres.

Segundo Silva (1995), dois aspectos são frequentemente observados no recrutamento da força de trabalho feminina: a função reprodutora da mulher; a crença na existência de aptidões naturais. Ainda segundo a autora, a discriminação das atividades realizadas pelas mulheres se orienta por uma estrutura de qualificações que considera que “os dons naturais” das mulheres as tornam incapazes, inadequadas ou incompetentes para o desenvolvimento de atividades consideradas mais importantes, como no caso dos cargos de direção, mantendo-as em funções subalternas. A impressão que se tem é de que as políticas de gestão que orientam tecnologias de recrutamento e seleção de trabalhadores/as tratam as atividades realizadas pelas mulheres como “de menor valor”. Segundo os/as gestores/as entrevistados/as, são atividades

consideradas simples e que não necessitam de qualificação, o que sugere que as trabalhadoras podem ser facilmente substituídas.

O acabamento tem bem mais mulheres do que homens. Inclusive, em alguns setores de acabamento é só mulheres. Tem até alguns setores que só empregam mulheres, porque utiliza um maquinário mais simples, que qualquer um aprende. (E. 4).

Tem mulher que ganha bem também, pela função que faz ganha bem. Porque é assim, as embaladoras ficam sentadinhas lá, ficam fazendo o tempo todo sentadinhas até faltar material e ir buscar. Mas, um encarregado, um técnico em molde, ele já tem um potencial para lidar com o molde, tem que saber lidar direito. Tem que ser bem no ponto. Então esse setor tem um diferencial porque precisa ser treinado para saber disso, do ponto. (E. 3).

As mulheres contam os talheres e destacam, é fácil, mas tem que ter atenção e paciência. Os homens são horríveis para trabalhar ali sentados, não aguentam guria. Reclamam, reclamam...para eles têm que ser uma coisa mais ativa, sobe, desce, anda para lá e para cá. Eles gostam do maquinário pesado, gostam de mecânica...uns até arrumam as máquinas. (E.5).

A fragmentação do processo de produção possibilita que cada trabalhador/a seja responsável por uma parte específica na produção de mercadorias. Entretanto, se considerarmos que cada atividade é fundamental na constituição do produto final, fica difícil classificar, dentro de uma indústria, por exemplo, quais são os critérios utilizados para hierarquizar a importância/valorização das funções. O que parece acontecer, segundo os/as entrevistados/as, é que a complexidade do maquinário utilizado e sua importância na continuidade da produção determinam a valorização da função. Nesse sentido, conforme apresenta Holzmann (2000), as novas tecnologias, tanto de produção como de gerenciamento da produção, características da reestruturação produtiva, não têm evitado a segregação e desvalorização das mulheres no mercado

de trabalho, pois, as mesmas são consideradas inaptas a aprender a utilizar o maquinário de alta complexidade e, ainda, comprometem a continuidade da produção, visto que, devido às responsabilidades com o contexto doméstico, apresentam índices de absenteísmo mais elevados do que os homens.

Homens e mulheres são admitidos para o trabalho industrial em consonância com as concepções vigentes da existência de habilidades e características naturais dos sexos feminino e masculino. O processo de recrutamento de novos trabalhadores para a fábrica se dá segundo estas premissas. (SILVA, 1995, p. 360).

Pode-se pensar, então, que as políticas de gestão da força de trabalho são orientadas por discursos de gênero (re) produzidos e reforçados ao longo dos anos por diferentes instituições (formais e informais). Esses discursos estão no domínio do que Spink (1999) denominou de “tempo longo”, entretanto, são reconfigurados de acordo com o “tempo vivido”, pelo processo de socialização dos sujeitos.

Estamos falando da aprendizagem, no tempo de vida de cada um de nós, das inúmeras linguagens sociais próprias a segmentos de classe, a grupos profissionais, a faixas etárias etc. Trata-se das *vozes* situadas que povoam nossas práticas discursivas, sejam elas externalizadas ou não. (SPINK, 1999, p. 52).

Assim, embora os/as entrevistados/as adotem uma postura “tradicional” no que diz respeito à gestão da força de trabalho feminina, (re) produzindo discursos normativos de gênero, é possível, conforme apresenta Holzmann (2000), encontrar formas de incentivo a políticas de gestão mais modernas, desde que, tais políticas produzam efeitos positivos no que diz respeito ao controle da força de trabalho e ampliação de lucros. Os/as entrevistados/as, sabendo da importância da continuidade da produção e dos prejuízos causados por um maquinário parado, se utilizam de tais argumentos para, em momentos de escassez de força de trabalho masculina, admitir mulheres em funções que até então eram realizadas por homens. Entretanto, é preciso questionar se a admissão das

mulheres para tais funções possibilita romper com discursos normativos de gênero que sustentam a divisão sexual do trabalho e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Estudos vêm mostrando que a divisão sexual do trabalho tem se (re)configurado, pois, mesmo quando assumem funções tradicionalmente ocupadas por homens, as mulheres não são valorizadas da mesma forma.

A divisão sexual do trabalho por funções, conforme apresenta Souza-Lobo (2011), incide na apropriação de um corpo de acordo com suas “qualidades” sociais ou naturais. A ideia de trabalho “mais simples ou mais complexo” é questionável para justificar as diferenças entre as funções realizadas por mulheres ou por homens, “o que parece acontecer é que, uma vez feminilizada, a tarefa passa a ser classificada como ‘menos complexa’”. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 156). Os discursos que legitimam as diferenças entre funções realizadas por homens e por mulheres remetem a crenças de uma habilidade natural das mulheres, sendo que, elementos como delicadeza, jeitinho, paciência, dedos pequenos importam mais do que a escolaridade.

Assim, os dedos ágeis, a paciência, a resistência a monotonia são considerados próprios da força de trabalho feminina. Como observam vários pesquisadores, a própria qualificação é sexuada e reflete critérios diferentes para o trabalho realizado por homens e mulheres, ocorrendo frequentemente uma desqualificação do trabalho feminino, assimilado a dons naturais, desconsiderando-se o treinamento informal. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 154).

Essas habilidades, por serem consideradas como “dons naturais”, são também desvalorizadas financeiramente. São, portanto, segundo os/as entrevistados/as, habilidades importantes para o desempenho correto de uma atividade, mas, como são atributos naturais das mulheres, não requerem “qualificação” profissional. Estudos nos campos feminista e de gênero apontam para essa contradição na apropriação da força de trabalho no sistema capitalista (BRUSCHINI, 2007; CAPPELLIN, 2008). Por um lado, as mulheres com índices educacionais acima dos homens, por outro, a persistência de mulheres em cargos precários e de salários inferiores. Quando os/as gestores/as descrevem as atividades realizadas por mulheres, utilizam palavras como fácil, tranquilo, paciência; já para

descreverem as atividades realizadas por homens, usam as palavras potencial, força, treinamento, ativo.

Ela etiqueta o que está pronto, busca algum material que está faltando, confere com o pessoal de qualidade se está tudo certo. Não é mais trabalho difícil...é bem tranquilo. Ela dá suporte para que o operador não saia da máquina entende? Operar a extrusora é bem complexo, é muito quente lá perto, é ruim para elas. (E. 2)

As mulheres até trabalham na impressão, mas auxiliando em maquinário mais simples e mais leve. Já na impressora de alguns setores, tem impressoras de 4 metros de altura. Os impressores as vezes tem que ficar praticamente de cabeça para baixo. Coisa que talvez uma mulher não vai querer fazer né? (E.4).

Embora os/as entrevistados/as afirmem que uma das maiores dificuldades encontradas na contratação de força de trabalho se refere a questões de qualificação, é possível verificar que escolaridade e qualificação não se articulam diretamente. Por mais contraditório que possa parecer, níveis elevados de escolaridade, segundo as entrevistas, podem até “desqualificar” os/as trabalhadores/as, sendo que, eles/as têm expectativas de crescimento que nem sempre serão correspondidas e questionam mais a respeito de benefícios e direitos.

Olha, não que a escolaridade não seja importante. Mas, não precisa para trabalhar na produção. Não faz falta. Outras coisas fazem mais falta. Do que eu preciso: tem que saber contar, saber escolher, embalar. (E. 3)

Uma vez pedíamos o segundo grau, agora não. Não precisa na indústria não, pelo menos na contratação graúda sabe...tipo...no chão de fábrica. No escritório até precisa. Não é um conhecimento da escola que precisa, até não é muito interessante. Me incomoda mais com gente que é escolarizada. Primeiro porque faz expectativa de crescimento

que não tem. Nem todo mundo que está aqui vai crescer né? E outra porque já chega na entrevista perguntando direitos. (E.1)

Olha, sabe o que eu faço, nem olho mais escolaridade não, boto trabalhar o período de experiência e vejo se aprende, se tem potencial. Não é um conhecimento que a escola da conta não. Pelo menos eu acho indiferente e já vivi na prática isso. Estou atrás é de comportamentos adequados. Acho que quando falo de qualificação entra isso também. (E. 5).

A preocupação com a qualificação no espaço fabril foi ganhando importância no decorrer dos anos, devido à expansão das atividades industriais, a utilização de maquinaria e a competitividade cada vez mais acirrada. Segundo Holzmann (2015, p. 62), baseada em um estudo acerca das formas de produção e de controle do trabalho no Rio Grande do Sul, no início da industrialização “entre os primeiros operários no estado, podiam ser encontrados artesãos independentes que haviam emigrado das áreas coloniais para as cidades, integrando-se às atividades industriais como assalariados”. Como as fábricas ainda não dispunham de maquinários de alta tecnologia e o número de trabalhadores/as era pequeno, os conhecimentos acerca das funções a serem realizadas eram transmitidos empiricamente. Só no decorrer dos anos, “com a expansão das atividades industriais, o setor começou a defrontar-se com a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada, provocando duas ordens de problemas para o empresariado: uma de caráter técnico e outra de caráter político” (HOLZMANN, 2015, p.62-63).

No que diz respeito ao problema técnico, como a industrialização foi tardia não era possível encontrar no Brasil força de trabalho capacitada para trabalhar com o maquinário adquirido pelas fábricas, obrigando empresários a contratarem, na Europa, técnicos capacitados que pudessem treinar os operários. Quanto ao problema político, como explica Holzmann (2015), um/a trabalhador/a treinado/a sabe seu valor, aumentando os níveis salariais e tornando mais difícil a negociação.

Leal (2014) afirma que na gestão de pessoas, a qualificação deve ser entendida como o conhecimento necessário para desenvolver atividades acerca do cargo que o/a trabalhador/a ocupa. Qualquer conhecimento adquirido pelo/a trabalhador/a que não se relacione com as atividades a serem desenvolvidas, portanto, não será considerado como

qualificação. Entende-se então, que do ponto de vista da gestão de pessoas, trabalhador/a qualificado/a é aquele/a que melhor serve aos interesses do capital. Dentre as qualificações almejadas pelo espaço fabril, autores/as destacam o disciplinamento (LEAL, 2014; HOLZMANN, 2015).

A partir dos princípios da administração científica, estabelecidos por Taylor no início do século XX, é possível verificar dois elementos fundamentais que marcam a forma de produção, no caso do Brasil, até os dias de hoje: a) a racionalização/fragmentação do trabalho, que diz respeito à divisão das tarefas ou a especialização (cada trabalhador/ar é responsável por uma parte específica no processo de produção); b) selecionar corretamente³³ o/a trabalhador/a que melhor se adapte a função e treiná-lo especificamente para a função que irá realizar (TAYLOR, 1995).

Leal (2014) afirma que esses princípios ainda formam a base da gestão na atualidade, podendo identificá-los no que hoje os manuais de gestão chamam de “treinamento e desenvolvimento de pessoas”.

Num primeiro momento, então, o objetivo central da capacitação é contribuir para o disciplinamento do trabalhador especializado, necessário para aumentar a eficiência do sistema de fábrica. As consequências mais diretas desse modelo de gestão, pautado pela superespecialização do operário, foram o aumento da eficiência em curto prazo, o esvaziamento do significado do trabalho, mas principalmente o aumento das possibilidades de exploração da força de trabalho, tanto no plano econômico como político. (LEAL, 2014, p.120-121).

³³ A psicologia e a pedagogia se tornaram importantes aliadas desse sistema de produção. À psicologia, baseada na psicometria, coube estipular diferentes perfis de trabalhadores/as, criar métodos de identificar e avaliar qual perfil é o mais indicado para realizar determinada atividade, e ainda, elaborar formas de “motivar” os/as trabalhadores/as para a realização das tarefas. À pedagogia coube o disciplinamento dos corpos. O ambiente da fábrica precisava justamente daqueles elementos que já existiam na escola: a rotina, a repetição, a organização dos espaços, a proibição dos diálogos, os movimentos coordenados (SARAIVA, 2014).

Segundo o que apresenta Foucault (1997), desde o liberalismo, tem-se evidenciado uma preocupação, também do Estado, mas não apenas do Estado, no governo das vidas. Governo, nos termos utilizados pelo autor, não significa a instituição Governo, mas a atividade de orientar, dirigir e controlar condutas. O liberalismo é compreendido por Foucault (1997, p. 90) “[...] como um princípio e método de racionalização do exercício de governo – racionalização que obedece, e aí está sua especificidade, à regra da economia máxima”. Desse ponto de vista, governar de acordo com os princípios do liberalismo é conduzir condutas de forma que os interesses de livre mercado sejam garantidos. A racionalidade liberal, segundo Foucault (1997), se instaura em todos os aspectos da vida em sociedade, orientando políticas – educacionais, jurídicas, de saúde – coerentes com a necessidade de mercado.

Entretanto, é no neoliberalismo que essa subordinação da vida em prol dos interesses de mercado ganha contornos mais evidentes. Segundo Foucault (2008), no liberalismo a preocupação estava centrada em limitar a ação do Estado em assuntos referentes à economia; já no neoliberalismo, as próprias ações do Estado devem garantir, não apenas a liberdade de mercado, mas o fortalecimento do mercado. A racionalidade neoliberal apresenta dois princípios fundamentais: a) análise de comportamentos e de acontecimentos não econômicos por meio de uma rede de inteligibilidade economicista; b) avaliação de todas as ações do poder público também em termos de mercado.

Em outras palavras, no liberalismo clássico pedia-se ao governo que respeitasse a forma de mercado e se “deixasse fazer”. Aqui, transforma-se o *laissez-faire*³⁴ em não deixar o governo fazer, em nome de uma lei do mercado que permitirá aferir cada uma das suas atividades. O *laissez-faire* se vira assim no sentido oposto, e o mercado já não é um princípio de autolimitação do governo, é um princípio que é virado contra ele. (FOUCAULT, 2008, p. 339).

³⁴ Essa expressão derivada do francês significa deixar o mercado agir livremente, com a intervenção mínima do Estado. As leis, segundo os princípios do *laissez-faire*, não podem obstruir o mercado e devem ser elaboradas para garantir e proteger os direitos de propriedade.

Para Foucault (1997), desde a racionalidade liberal e, com maior evidência ainda na neoliberal, o poder não está mais concentrado no Estado, mas é distribuído entre outras instituições. Segundo o autor, é preciso demarcar algumas transformações que têm ocorrido nas relações de poder, ou, nas técnicas de poder. Foucault (2010) não elabora um conceito de poder, nem era sua intenção. Entretanto, ao estudar a questão da subjetividade, percebeu a necessidade de propor uma analítica do poder, sendo que, segundo o autor, a subjetivação se dá em/por relações de poder e, também, o poder, “[...] não se dá, nem se troca, nem se retoma, mas ele se exerce e só existe em ato”. (FOUCAULT, 2010, p. 15). Segundo a proposta analítica acerca do poder, há que se diferenciar técnicas de poder que, embora diferentes, se articulam na (re)produção de subjetividades. Foucault (2010) destaca a importância de se analisar o deslocamento de um tipo de técnica de poder para outro, que tem se observado a partir de racionalidade liberal. Na teoria clássica da soberania, o soberano tem o direito de vida e de morte. Ele tem o direito de “fazer morrer e deixar viver”. O que possibilita ao soberano o exercício do poder é, justamente, esse direito de decidir quem vai morrer. Transformações ocorridas a partir do século XIX – industrialização, explosão demográfica – fazem com que uma nova técnica de poder venha, não substituir, mas completar o direito soberano. São tecnologias de poder que se sustentam não mais no poder de fazer morrer, mas no fazer viver. “O direito de soberania é, portanto, o de fazer morrer ou de deixar viver. E depois, este novo direito é que se instala: o direito de fazer viver e de deixar morrer”. (FOUCAULT, 2010, p. 202).

Foucault (2010) explica que as primeiras técnicas de poder, as do soberano, agem sobre os corpos, buscando o disciplinamento. É, portanto, uma técnica individualizante; já, na segunda técnica de poder, o foco são as populações, buscando a regulação.

Ao que essa nova técnica de poder não disciplinar se aplica é – diferentemente da disciplina, que se dirige ao corpo – a vida dos homens, ou ainda, se vocês preferirem, ao homem ser vivo; no limite, se vocês quiserem, ao homem-espécie. Mais precisamente, eu diria isto: a disciplina tenta reger a multiplicidade dos homens na medida em que essa multiplicidade pode e deve redundar em corpos individuais que devem ser vigiados, treinados, utilizados, eventualmente punidos. E, depois, a nova tecnologia que se instala se dirige a

multiplicidade dos homens, não na medida em que eles se resumem em corpos, mas na medida em que ela forma, ao contrário, uma massa global, afetada por processos de conjunto que são próprios da vida, que são processo como nascimento, a morte, a produção, a doença, etc. (FOUCAULT, 2010, p. 204).

O poder não é exercido somente visando o disciplinamento ou a proibição, mas, também, e com uma força cada vez maior, na forma de incentivo a certo modo de vida. Se o poder do soberano era demonstrado no direito de fazer morrer, nessa nova tecnologia de poder, é expresso no direito de fazer viver. Os números, as análises econômicas, as estatísticas e os discursos normativos (re)produzidos a partir de tais análises, têm servido de base à nova tecnologia de poder. Ainda, conforme Foucault (2010. p.210), é como se o poder organizado no modelo clássico de soberania “[...] tivesse ficado inoperante para reger o corpo econômico e político de uma sociedade em via, a um só tempo, de explosão demográfica e industrialização”, necessitando de uma tecnologia de poder reguladora, que possibilite que cada sujeito se torne disciplinador e controlador de si mesmo.

Não se centralizando mais no Estado, a nova tecnologia de poder lança mão – por meio de instituições que exercem certos níveis de poder - de micro poderes, que garantem os interesses do Estado. Assim, de forma sucinta, pode-se dizer que, nas sociedades capitalistas, várias instituições trabalham em conjunto a fim de garantir a (re) produção de modos de vidas coerentes com a racionalidade neoliberal. Dito de outra forma, a escola, a religião, a família, a medicina, o saber jurídico, por meio de tecnologias neoliberais de governo, “incentivam” certos modos de vidas. Às tecnologias que visam o governo dos vivos, Foucault (1997) chamou de biopolítica.

Uma ação biopolítica visa, conforme Foucault (1997), (re) produzir subjetividades alinhadas aos interesses do neoliberalismo, portando do capital. Não pela força, mas pelo uso de tecnologias sofisticadas de poder, diferentes instituições incentivam modos de vida coerentes com o sistema capitalista. Pode-se pensar, a partir de Foucault (1997), que as tecnologias de gestão da força de trabalho são ações biopolíticas, pois buscam conformar os trabalhadores às demandas do capitalismo, fazendo-os acreditar que fazem parte de um projeto maior. Conforme apresenta Foucault (1998), se, em um primeiro momento, é

possível pensar que o poder na biopolítica é exercido por meio de mecanismos externos, uma análise mais atenta demonstra que um biopoder se centra na regulação interna dos sujeitos por meio da sujeição às normas. Esse tipo de poder não se concentra na morte ou na punição, mas na regulação da vida por meio de uma série de instituições que servem como dispositivos do Estado na regulação dos sujeitos.

A velha potência da morte em que se simbolizava o poder soberano é agora, cuidadosamente, recoberta pela administração dos corpos e pela gestão calculista da vida. Desenvolvimento rápido, no decorrer da época clássica, das disciplinas diversas- escolas, colégios, casernas, ateliês; aparecimento, também, no terreno das práticas políticas e observações econômicas, dos problemas de natalidade, longevidade, saúde pública, habitação e migração; explosão, portanto, de técnicas diversas e numerosas para obterem a sujeição dos corpos e o controle das populações. Abre-se, assim, a era de um “bio-poder”. (FOUCAULT, 1998, p. 152).

Não é difícil deduzir que nas nações onde impera a racionalidade neoliberal, as ações biopolíticas tendem a favorecer o sistema capitalista. O biopoder foi um elemento de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo “[...] garantido à custa da inserção controlada dos corpos no aparelho de produção e por meio de um ajustamento dos fenômenos de população aos processos econômicos”. (FOUCAULT, 1998, p. 153). Por meio de tecnologias sofisticadas, que se estendem aos diversos contextos da vida humana – trabalho, saúde, escola, religião, família – o biopoder busca (re)produzir subjetividades coerentes com a lógica de mercado. O capital se utiliza dessas tecnologias como forma de minimizar as contrações e os conflitos inerentes à sua própria lógica.

Na pesquisa em questão, quando perguntados/as acerca das principais características que buscam nos/as trabalhadores/as, os/as entrevistados/as afirmam que é a disciplina, obediência às normas da empresa, a força de vontade, a capacidade de trabalhar em equipe. Ainda segundo os/as entrevistados/as, as mulheres são mais disciplinadas do que os homens e oferecem menos problemas no ambiente de trabalho.

O homem não aceita bronca e nem suspensão não. Não é fácil guria. Ainda mais quando sou eu que dou né...uma mulher. Mulher aceita mais as broncas de boca fechada. Ela incomoda menos também. Obedece mais as regras. (E.1).

As mulheres, tu pode ir lá um dia olhar, elas estão sempre com as tocas, cabelos presos, sem brincos...os homens não, são teimosos, não usam o equipamento de segurança. Os homens chegam e jogam as caixas de qualquer jeito. As mulheres não. (E. 2).

Tem alguns comportamentos que nos fazem preferir mulher. Hoje nós temos na empresa alguns setores que é 100% formado por mulheres. É mais fácil lidar com as mulheres. Outra coisa, mulher o gerente chega lá e diz – eu quero que amanhã tu faça isso e isso e aquilo, nessa ordem – ela vai fazer exatamente como ele pediu. Tenta fazer na ordem, como o gerente pediu. O homem não. Faz meia boca, muitas vezes, ou nem faz. (E. 4).

As mulheres, elas faltam mais, tudo bem, é verdade isso. Mas, tirando isso, elas não incomodam nada, seguem todas as regras de segurança. Elas se preocupam mais com a saúde. Tem gente que diz que mulher faz mais fofoca...é mentira, isso. Elas até são faladeiras, mas trabalham em equipe bem melhor, ajudam mais umas às outras e sabem se colocar no lugar dos outros, inclusive dos patrões. (E.5).

De forma geral, compilando as informações dos/as entrevistados/as, podemos levantar algumas contradições acerca da força de trabalho feminina na indústria plástica de Orleans: a) é tratada como uma força de trabalho de reserva, mesmo que, em alguns casos, elas representem mais da metade do contingente de trabalhadores/as; b) é considerada uma força de trabalho “qualificada” apenas para atividades rotineiras, repetitivas e que não exigem treinamento, portanto, são desqualificadas em relação aos homens; c) é considerada uma força de

trabalho dócil, disciplinada e que se esforça para desenvolver as atividades corretamente, entretanto, os gerentes de produção resistem em contratá-las; d) quando contratadas temporariamente para ocupar cargos e desenvolver funções historicamente atribuídas aos homens, fazem corretamente e com zelo, mesmo assim, não permanecem na função.

A importância de se analisar as concepções acerca da força de trabalho feminina reside no fato de que, tais concepções orientam as políticas de inserção, promoção, treinamento e remuneração das mulheres nessas indústrias. “Quanto à política de gestão da mão de obra, a primeira conclusão, similar à organização do trabalho, é que se trata de políticas diferenciadas segundo o sexo.” (HIRATA, 1995 apud ANTUNES, 2009, p. 107).

4.2 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

Os primeiros registros de trabalho assalariado no Brasil datam de 1850, com a vinda de trabalhadores/as imigrantes para as lavouras de café em São Paulo; posteriormente, a Lei do Ventre Livre e a existência de trabalhadores/as brancos/as e pobres, que realizavam tarefas não próprias dos escravos, obrigou a criação de Leis que regulamentassem a relação entre trabalhadores e fazendeiros, antes mesmo de 1888, ano da abolição da escravatura no Brasil (OLIVEIRA, 2014).

As condições de trabalho dos/as imigrantes vindos/as para o Brasil no início do século XX eram precárias. As jornadas de trabalho variavam entre 14 e 16 horas e o salário era baixo, podendo diminuir como forma de “punição” por comportamentos inadequados.

Os contratos abusivos com os trabalhadores europeus foram marcados por inúmeros conflitos, gerando greves, denúncias e rebeldia por parte dos imigrantes e rigoroso controle disciplinar dos fazendeiros. Tal clima de conflito gera uma situação de insegurança quanto ao cumprimento dos contratos, tornando necessária a regulamentação dos contratos de trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 165).

Ainda conforme apresenta Oliveira (2014), o interesse do Estado em regulamentar as relações de trabalho se centrava mais em garantir a competitividade econômica das províncias do que na proteção dos/as trabalhadores/as. As necessidades de ocupação e exploração de terra orientavam tais regulamentações, que se trataram, em verdade, da reorganização das relações de poder, para que atendessem mais as necessidades dos latifundiários do que as dos/as trabalhadores/as. Até a aprovação da atual legislação trabalhista que regulamenta as relações de trabalho no Brasil³⁵, foram criadas e extintas diversas leis, dependendo das necessidades que iam surgindo. Conforme apresenta Oliveira (2014), é possível perceber uma forte presença do Estado em aspectos que orientam o trabalho assalariado, ficando o/a trabalhador/a as margens dos processos de negociação, principalmente em momentos onde a organização e a participação sindical não eram garantidas.

Alguns autores afirmam que a racionalidade neoliberal tem impactos negativos para os/as trabalhadores/as. A possibilidade de flexibilização e terceirização dos contratos de trabalho fragiliza a organização da classe trabalhadora, dificultando a luta por melhoria nas condições de trabalho e de salários (IANNI, 1994; ANTUNES, 2009). No caso das mulheres, sem representação política, a situação se apresenta ainda mais drástica. Segundo Bruschini e Lombardi (2007, p. 46), apesar do crescimento contínuo da participação das mulheres no mercado de trabalho formal, é possível observar “[...] o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais”.

Com o advento do capitalismo, o trabalho assalariado surge como uma promessa de liberdade da força de trabalho e oportunidade de igualdade de direitos a todos/as os/as trabalhadores/as, entretanto, sua sobrevivência reside na subordinação e na hierarquização, presentes não apenas nos espaços produtivos, mas, em todas as funções da reprodução da vida social dos indivíduos. (ANTUNES, 2009). O objetivo essencial do capitalismo é a expansão do valor de troca e, a força de trabalho, vista no sistema em questão também como um produto, assim como todos os demais que compõe o preço final de uma mercadoria, é precificada e negociada³⁶.

³⁵ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu pelo decreto de lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Ainda é essa legislação que orienta os contratos de trabalho no Brasil.

³⁶ Em alguma medida, as suas condições de vida e de trabalho passam a ser determinadas pelas relações, processos e estruturas da apropriação econômica e dominação política que operam em escala global. O jogo das forças econômica e

O/a trabalhador/a investe em sua formação, buscando se capacitar e se preparar para um mercado de trabalho competitivo e, conseqüentemente, obter uma remuneração maior por sua força de trabalho “qualificada”. Em contrapartida, no sistema capitalista, as despesas devem ser reduzidas ao máximo, ampliando assim o lucro obtido em cada mercadoria produzida; não é difícil concluir que a remuneração dos/as trabalhadores/as, compreendida também como uma despesa, tem que ser mantida a um preço apropriado aos interesses das organizações subordinadas ao sistema em questão. As sociedades capitalistas contemporâneas têm sabido lançar mão de estratégias que lhes garantem certas vantagens na negociação do valor da força de trabalho.

A lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa precarização do trabalho e aumento monumental do exército de reserva, do número de desempregados. (ANTUNES, 2009, p. 18).

A força de trabalho feminina, conforme apresenta Antunes (2009) e Saffioti (2013), tem servido aos propósitos das organizações capitalistas, pois, a desvantagem social das mulheres possibilita que as mesmas sejam exploradas no mercado de trabalho por meio da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários inferiores aos dos homens. Na pesquisa em questão, dados do IBGE acerca da remuneração de trabalhadores/as da cidade de Orleans, no ano de 2010, mostram que o rendimento médio de todas as trabalhadoras com 16 anos ou mais é de R\$ 912,45 e o dos homens, na mesma situação, é de R\$ 1.450, 03. A média salarial das mulheres gira em torno de 63% em relação à média dos homens. No caso da indústria de fabricação de produtos de materiais plásticos de Orleans, é possível verificar que a remuneração da maioria dos/as os/as trabalhadores/as não pode ser considerada alta, sendo que, a grande faixa de trabalhadores/as se concentra entre 1,51 e 3,00 salários mínimos. Entretanto, se a média de salários é baixa, a das mulheres é mais baixa ainda, concentrando-se na

sociais, em escala mundial, influencia em alguma medida o modo pelo qual se organiza o processo de trabalho e as condições materiais e espirituais de vida nas mais diversas localidades, nações e regiões. (IANNI, 1994, p. 10).

faixa salarial de 1,01 a 3,00 salários mínimos; os homens se concentram na faixa salarial de 1,51 a 5,00 salários mínimos.

Tabela 7 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo e por faixa salarial na indústria de fabricação de produtos de materiais plástico – Orleans (2014)

Faixa salarial em salários mínimos	Homens	Mulheres	Total
Até 0,50	1	0	1
0,51 a 1,00	3	4	7
1,01 a 1,50	65	206	271
1,51 a 2,00	228	320	548
2,01 a 3,00	286	152	438
3,01 a 4,00	204	23	227
4,01 a 5,00	114	10	124
5,01 a 7,00	74	6	80
7,01 a 10,00	16	4	20
10,01 a 15,00	6	2	8
15,01 a 20,00	8	0	8
Mais de 20,00	4	1	5
Total	1.009	728	1.737

Fonte: RAIS- MTE (BRASIL, 2014).

Os/as entrevistados/as afirmam que não existe diferença entre a remuneração de homens ou de mulheres, uma vez que a remuneração se diferencia por função e não pelo sexo do/a trabalhador/a. Mas, é possível perceber, que as funções mais remuneradas são aquelas ocupadas pelos homens.

Começa com o piso do sindicato e depois de um ano arruma de novo. Daí, na mesma função é indiferente, se é homem ou mulher. Só que assim. É difícil fazer essa comparação, porque olha só, um operador ganha muito mais do que uma embaladora. Só que, uma mulher é difícil ser operadora. Bem difícil. O extrusor, por exemplo, não tem mulher, e é o salário mais alto, tirando os líderes. E, não tem líder mulher também. A que paga menos é a de embaladora, que é de mulher de novo. (E.1).

O setor que melhor paga é o de extrusão, porque é um trabalho mais penoso. Na extrusão é só homem. O que menos paga é o de auxiliar de operador de máquina, e geralmente é uma mulher. (E.2).

É por função, não está relacionado com homem ou mulher. Está relacionado com força ou capacidade de fazer o trabalho. Mas, no mesmo setor não tem remuneração diferente não. Menino ou menina... se for embalador ganha o mesmo, só que não tenho homem embalando. Nem mulher operando máquina. A que remunera mais é de operador de máquina. Não remunera pouco não, elas são bem pagas, mas é a função de embaladora que paga menos mesmo, é uma questão de importância da função. (E. 3)

Acho que ainda é a impressão que paga mais. Não é mais como era antes a diferença. Mas, ainda é mais. Os setores de acabamento, eles são muito limitados, primeiro porque não tem um número grande de funções, então não tem como melhorar, evoluir ali. Em questão salarial é baixa porque, como é um setor de acabamento, geralmente tem muita gente, ficar aumentando é complicado. O acabamento tem bem mais mulheres do que homens. Inclusive, em alguns setores de acabamento é só mulheres. Já na impressão, tem impressoras de 4 metros de altura, nessas funções não colocamos mulheres. (E. 4).

Hoje, cerca de 80% é de mulher. Então tem mulher em todos os setores. Só na extrusão e na impressão não temos. Não botamos mulher por causa da força e do calor. Na impressão tem os salários mais altos. (E. 5).

Ao analisar as entrevistas, fica visível que há uma divisão hierárquica não apenas entre setores distintos, mas dentro de cada setor. Dependendo da função realizada, o/a trabalhador/a é registrado/a de forma diferente. Dessa forma, utilizando como exemplo o setor de extrusão, o/a trabalhador/a pode ser registrado/a como gerente,

coordenador/a, líder, operador/a, auxiliar. É importante destacar que as denominações diferenciadas para cada função realizada, significa também, uma diferenciação salarial. É possível compreender a diferença salarial por função como uma tecnologia de gênero utilizada para manter as diferenças salariais entre homens e mulheres sem ferir a legislação trabalhista que proíbe o tratamento discriminatório em razão do sexo. Em certa medida, alguns/mas entrevistados/as sentem-se desconfortáveis em falar a respeito dessas diferenças e percebem que as mesmas podem assumir um caráter de “estratégia”.

É muito difícil eu justificar essas diferenças, porque não sei se tem justificativa. O certo era padronizar todos, mas tem diferença. Até acertar isso, demora muito. (E.4)

Na parte administrativa acho que fica mais evidente [as desigualdades]. Na produção fica mais visível porque a mulher acaba não subindo de cargo, na administrativa ela até sobe, mas fica visível no salário. E as mulheres do administrativo são mais escolarizadas ainda por cima. (E. 1).

Vejo o meu registro na carteira como uma estratégia para manter meu salário mais baixo. Ganho metade, mais ou menos, do que os homens gerentes. Só que se eu for falar algo vão dizer: tu não é gerente né? Tu entende porque acho que é uma estratégia? Eu sou cobrada todos os dias como qualquer outro gerente ali dentro, mas sou registrada como coordenadora. (E 2).

A participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser compreendida como uma estratégia de mão dupla: por um lado, recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando realizam as mesmas atividades; por outro, garante que os salários dos homens se mantenham a um preço adequado às organizações, mesmo em momentos de escassez de força de trabalho masculina, quando acionadas como um exército industrial de reserva³⁷.

³⁷ Segundo Saffioti (2013), o salário das mulheres cresceu consideravelmente em períodos de guerra nos Estados Unidos, onde essa força de trabalho realizava

Ianni (1994, p. 5) explica que a diversificação de mercados exige padrões de produção mais flexíveis, e “o trabalhador é levado a ajustar-se às novas exigências da produção de mercadoria e excedente, lucro ou mais-valia”. É necessário que o/a trabalhador/a seja polivalente³⁸. Segundo Antunes (2009), a característica polivalente da força de trabalho feminina, adquirida pela experiência das mulheres na realização das atividades reprodutivas e domésticas, deveria servir como fonte de emancipação das mulheres – tanto da exploração do capital como da opressão masculina – mas, acaba convertida pelo capital em uma fonte que intensifica as desigualdades.

Cappellin (2008) e Teixeira (2008) afirmam que as justificativas utilizadas para explicar as desigualdades entre homens e mulheres não são concretas, não são baseadas em critérios objetivos e sim na representação simbólica do que é ser homem e ser mulher. Abramo (2007, p.27) afirma que “quando falamos do imaginário sobre homens e mulheres no trabalho,

praticamente todas as atividades industriais, porém, mesmo assim, não se igualaram aos salários dos homens. Com o fim da guerra, os homens voltaram aos seus postos de trabalho e, ainda que estando em vigor o preceito de “salário igual para trabalho igual”, o salário das mulheres passou por uma drástica redução. As mulheres entenderam então que, sem forças para lutarem por seus direitos, disputar os espaços de trabalho que eram tradicionalmente dos homens prejudicaria a própria família, sendo que, a renda seria reduzida. “Desse modo, colaboraram para que continuassem operantes os mecanismos através dos quais a sociedade de classes mantém na reserva contingentes apreciáveis de trabalhadores potencias”. (SAFFIOTI, 2013, p. 106).

³⁸ Paranhos (2011) realizou uma pesquisa cujo interesse era voltado para a formação dos/as trabalhadores/as industriais que estavam sendo formados/as nos cursos profissionalizantes do SENAI do Rio de Janeiro, em função da reestruturação produtiva na década de 1990. Segundo a autora, o termo polivalente é utilizado para descrever uma característica fundamental que esse/a “novo/a” trabalhador/a deveria ter. Nos termos que colocava o SENAI, “polivalente alude a uma nova formação que prepara o sujeito para o desempenho qualificado numa área ocupacional sobretudo para compreender as bases gerais-científico-técnicas e socioeconômicas da produção do seu conjunto. Uma formação que conjugue a aquisição de habilidades e destrezas genéricas e específicas com o desenvolvimento de capacidades intelectuais e estéticas. Implica na aquisição de possibilidades do pensamento teórico, abstrato, capaz de analisar, de pensar estrategicamente, de planejar e responder criativamente a situações novas, como também, de desenvolver capacidades sócio comunicativas que facilitem a realização de trabalho cooperativo em equipe”. (SENAI-RJ, 1999 apud PARANHOS, 2011, p. 3).

deve-se considerar, em primeiro lugar, que ele está fortemente associado ao imaginário sobre homens e mulheres na família e no conjunto da sociedade”. Ainda, segundo a autora, em consequência da articulação entre a esfera privada e pública, as mulheres são consideradas, no imaginário empresarial, como uma força de trabalho secundária e os homens como provedores do lar, cabendo a eles o sustento da casa e da prole e, portanto, os maiores salários. Já a remuneração das mulheres é vista como complemento da renda familiar.

Para Abramo (2007), o aumento nos índices de mulheres provedoras do lar mostra que as concepções que norteiam as políticas de remuneração e que tratam a renda das mulheres como mero complemento não correspondem à realidade. Segundo dados do IBGE referentes ao Censo Demográfico de 2010, no Brasil, as mulheres já representavam 37,3% dos/as provedores/as dos domicílios. Em Orleans, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, as mulheres representam 15,4% dos/as provedores/as dos domicílios quando há mais de um/a responsável. Já, naqueles casos em que há somente um/a responsável pelo domicílio, elas representam 84,6% dos/as provedores/as. Quando as mulheres são reconhecidas como as únicas provedoras do lar, como por exemplo, as mulheres separadas, elas são compreendidas como “os homens da casa” (ABRAMO, 2007).

Segundo os/as entrevistados/as, os salários inferiores das mulheres se devem a uma disposição das mesmas em receberem menos e/ou à falta de capacidade de negociação no momento da contratação.

Com mulher é bem melhor negociar salário. Até porque a mulher não cria uma expectativa muito grande e geralmente na nossa cidade o homem tem salário maior e ele que é o pai de família, que tem que suprir as necessidades da família. Daí negociar com ela é melhor. Ela que aceita salário menor. (E.2)

Difícilmente tu encontra mulher que fala do salário. Eu não lembro. Nosso salário base é R\$ 1.210,00, que é o da categoria, tu não encontra mulher que não vai gostar desse salário. Mulher quer saber do serviço e do horário. (E.4)

Quando vamos contratar mulheres a preocupação dela é sempre com o horário e serviço. Ela não

questiona salário e a gente também não negocia aí. Fica o base e deu. (E.5).

Os/as entrevistados/as observam que a negociação salarial com os homens se difere em relação à negociação salarial com as mulheres.

Os homens são mais chatos. Incomodam mais com a questão de salário e benefícios. E já entram perguntando quando vão ganhar aumento, tipo: o aumento é depois dos três meses? (E. 4).

Quando não consigo contratar um homem é sempre por questão de salário. Ele olha todas as oportunidades antes e vê quem vai pagar melhor. Tem uns que olham questão de crescimento também, se tem futuro aqui sabe? (E.5).

Eu acho muito ruim negociar salário com eles. E acho que qualquer R\$ 100,00 a mais em outro lugar eles vão. Eles não pensam na empresa não, que é boa de vir trabalhar. O negócio deles é o salário. (E. 1)

Os Homens já perguntam sobre salário. Eles tocam muito nisso: quanto tu vai me pagar, como que eu vou receber, quanto vai dar meu salário limpo? (E.2)

Discursos generificados que norteiam as políticas de gestão dos/as trabalhadores/as legitimam tecnologias que (re)produzem desigualdades salariais e, conseqüentemente, contribuem para situações de subordinação das mulheres. Dizer da importância da remuneração para as mulheres não significa afirmar que esse é o único aspecto sobre o qual repousa a subordinação delas em relação aos homens. Entretanto, como afirma Sen (2010), a autonomia econômica das mulheres faz parte dos elementos fundamentais para a ampliação de liberdade das mesmas.

É importante destacar também que, segundo entrevistados/as, o salário fixo não é a única forma de remuneração dos/as trabalhadores/as. Com exceção de uma indústria, todas as outras apresentam um “pacote” de benefícios que está atrelado ao cumprimento de determinadas metas.

As metas envolvem a diminuição da rotatividade e do absenteísmo e o aumento da produtividade.

A empresa tem um refeitório. A comida é bem boa. Dependendo dos níveis de produção eles vão pagando menos pela comida. Tem gente que ganha até 80% da refeição e tem gente que não ganha nada. Quem não falta ganha uma cesta básica também. (E. 3)

Tem um cartão de descontos em vários comércios da cidade. Tem mercado, farmácia, laboratório e até academia. Se a pessoa não faltar nenhum dia eu carrego esse cartão com R\$ 130,00. Aí, além de ele ter o desconto nesses lugares, tem mais o valor que a empresa dá. (E.2)

Quem não falta ganha uma cesta básica no valor aproximado de R\$100,00 junto com o pagamento do salário. (E.5)

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras (CLT), “[...] na remuneração estão todas as formas de pagamento e recompensas aos funcionários pela realização de seu trabalho (salários, benefícios, adicionais, viagens, etc).” (OLIVEIRA, 2014, p.169). Portanto, é necessário destacar que salário e remuneração são elementos diferentes. Ainda segundo o autor, o salário faz parte do pacote de remuneração, mas pode não ser a única forma de remuneração. Salário se refere ao valor garantido por lei ou por convenção sindical de determinada categoria de trabalhadores/as que o/a empregador/a é obrigado a pagar para o empregado/a pela realização de determinada atividade. O valor do salário pago não pode ser menor do que aquele que foi determinado por lei ou convenção, mas pode ser superior. Já a remuneração pode ser formada apenas pelo salário, ou por salário mais outros bônus e recompensas. Quando uma remuneração é formada apenas pelo salário, ela é chamada de remuneração fixa e quando é formada por outros tipos de benefícios é chamada de remuneração variável.

Por mais que a remuneração variável apareça revestida de aspectos positivos aos/às trabalhadores/as, ela tem sido amplamente implantada nas empresas como forma de controle de trabalho. Dito de outra forma,

na impossibilidade de punição do/a trabalhador/a, passa-se a gerir a força de trabalho por um sistema de compensação. Esse tipo de remuneração vem ganhando status de estratégia, sendo que, busca atrelar a remuneração ao cumprimento de metas, não se integra aos custos fixos das empresas e permite que o próprio/a trabalhador/a se avalie e controle seu desempenho.

Embora tenha sido largamente empregada nas empresas da atualidade, a remuneração variável nem sempre traz vantagens para o trabalhador, pois apesar de permitir ganhos financeiros, pode resultar na intensificação do trabalho, ampliando a possibilidade de doenças físicas e psicológicas e o aumento da concorrência no interior dos grupos de trabalho prejudicando o clima da organização. (OLIVERIA, 2014, p. 171).

Conforme apresentado na tabela 7, de acordo com os dados referentes à remuneração dos/as trabalhadores/as das indústrias de fabricação de produtos plásticos de Orleans no ano de 2014, foi possível verificar que a faixa de remuneração das mulheres é inferior em relação à faixa dos homens. Se considerar que a remuneração variável não é disponibilizada em dados oficiais, a diferença da remuneração entre homens e mulheres pode ser ainda maior.

Elas perdem mais pontos que os homens, porque faltam mais. Faltam mais e pontuam menos. A diferença já é mensal, mas se a gente fizer o cálculo por período é bem visível isso. Porque não ganham os R\$130,00 mensal do cartão prêmio. No ano dá quanto né? (E. 2)

Temos a meta de produção. Se a meta é de produção e ela falta, é claro que já não vai dar conta da meta de produção. Um dia já faz diferença. E também não ganha a cesta básica. (E.3).

É possível perceber que essas tecnologias de remuneração acentuam as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de

trabalho. Nesse sentido, podem ser consideradas como tecnologias de gênero, por meio das quais são produzidas as diferentes remunerações de homens e mulheres, baseadas em metas e objetivos que prejudicam as mulheres. Os/as entrevistados/as ressaltam que as mulheres são mais obedientes às regras, mais disciplinadas e caprichosas do que os homens na realização das atividades. Observam, também, que elas usam todos os equipamentos de segurança a fim de evitarem acidentes de trabalho, de modo que, o índice de afastamento por acidente de trabalho dos homens é superior ao das mulheres. Entretanto, ao que parece, esses diferenciais não são significativos na composição de metas para a elaboração da remuneração variável. Tecnologias de gênero, utilizadas em prol das organizações, lançam desigualdades sociais para o campo do individual, reforçando concepções que responsabilizam exclusivamente as mulheres pela remuneração inferior. É possível compreendê-las, também, como ações biopolíticas, as quais possibilitam que os/as trabalhadores/as façam dos objetivos das indústrias os seus próprios objetivos. Mais do que beneficiar os/as trabalhadores/as, a remuneração variável faz parte de uma nova tecnologia de controle do trabalho que não necessita mais do olhar atento do capataz, embora ele ainda exista. O próprio trabalhador, por meio de sistemas de informação que quantificam, hierarquizam e premiam desempenhos, controla a si mesmo e o coletivo de trabalhadores.

Embora ainda existam formas disciplinares tradicionais – uniformes, espaços determinados, controle da comunicação, registro de ponto – esses dispositivos vêm sendo substituídos por novas tecnologias, que buscam fazer dos trabalhadores disciplinadores de si mesmos. “Tal substituição denuncia uma grande mudança na esfera do trabalho, a passagem de atuação de mecanismos disciplinares do corpo-máquina sobre o trabalhador a um novo corpo impactado pela informação que atua sobre a força de trabalho” (BRASILEIRO FILHO, 2012, p. 239).

O incentivo a certo modo de produção e aplicação de conhecimento permite a elaboração de técnicas de gestão que regulam e (re)produzam subjetividades alinhadas com as intenções do neoliberalismo e do capitalismo. As metas, as comissões, as avaliações de desempenho e de competências, os programas de treinamento e desenvolvimento são ações biopolíticas. Por meio de ações biopolíticas se (re)produzem modos de ser, fazendo dos trabalhadores “empreendedores de si mesmos” (SARAIVA, 2014, p.151).

Spink (1999) afirma que ao trabalhar com a questão das práticas discursivas, um dos primeiros fatores a se notar é que repertórios linguísticos possuem inscrições na história. Sem a pretensão de

“descobrir” a gênese de certas práticas discursivas, como por exemplo, as que (re)produzem desigualdades de gênero é importante destacar a interação contínua entre os tempos “longo”, “vivido” e “curto”, expressa na linguagem em ação, momento que se abre a possibilidade de ruptura, resignificação ou (re)produção dos discursos. As tecnologias que regulam a remuneração da força de trabalho são sustentadas por discursos normativos de gênero que consideram os homens como provedores do lar e as mulheres como uma força de trabalho que visa, não sua autonomia, mas o complemento da renda trazida pelo homem. Assim, como explica Spink (1999) repertórios linguísticos surgidos no passado podem ser revigorados no presente, assumindo novas formas.

Mesmo os sentidos passados, decorrentes de diálogos travados há muitos séculos, não são estáveis; são sempre passíveis de renovação nos desenvolvimentos futuro do diálogo. Em qualquer momento, essas massas de sentidos contextuais esquecidas podem ser recapituladas e revigoradas assumindo outras formas (em outros contextos). (SPINK, 1999, p. 49).

Mesmo que o tempo vivido pelos/as entrevistados/as seja marcado pelo aumento e constância da participação de força de trabalho feminina e pela luta das mulheres pela igualdade de gênero, discursos normativos e hegemônicos reforçados ao longo da história, orientam as políticas de gestão da força de trabalho, legitimando tecnologias que (re)produzem desigualdades em benefício das organizações de trabalho. Pode-se pensar que esses discursos sustentam práticas que reconhecem a participação das mulheres no mercado de trabalho apenas em determinados setores ou funções.

Como destacado anteriormente, Foucault (1998) afirma que as normas vêm ocupando espaço privilegiado em relação às leis nas sociedades modernas. No caso das normas de gênero que interessam ao presente estudo, pode-se pensar como orientam a elaboração de políticas desiguais de inserção das forças de trabalho masculina e feminina no mercado de trabalho. Essas normas permitem que sejam elaboradas tecnologias de gênero legitimadas socialmente, que desqualificam e desiguam as mulheres em relação aos homens. É possível que nem mesmo as trabalhadoras questionem a legitimidade dessas tecnologias.

Para Butler (2011), é necessário compreender que o poder de um discurso normativo não reside em mecanismos de pressão externos, apesar de eles serem importantes para a continuidade dos mesmos. De fato, é comum pensar no poder como algo externo, que exerce pressões sobre os sujeitos. Entretanto, a partir do que afirma a autora, o poder de um discurso reside na dependência que temos dele para nossa própria sobrevivência, para nosso reconhecimento como sujeito. É nesse sentido que Butler (2011) apresenta dois significados para a palavra “sujeito”: sujeito como sinônimo de indivíduo e sujeito como aquele que se sujeita a algo. Dito de outra forma, nosso reconhecimento como sujeito depende de nosso submetimento a discursos que não escolhemos, porém determinam os limites do que podemos ser. Mesmo quando é possível observar fissuras em discursos normativos, ainda assim, servem de referência de inteligibilidade. Usando como exemplo o caso de trabalhadoras da indústria contratadas para desempenhar atividades que até então eram realizadas por homens, pode-se deduzir que elas romperam com discursos normativos de gênero que justificavam certa incapacidade feminina para tais atividades. Entretanto, os discursos hegemônicos acerca de características historicamente atribuídas aos homens são mobilizados para explicar a contratação de mulheres para o desempenho das atividades: são parrudas, não são tão mulheres, trabalham como um homem. As mulheres provedoras do lar são compreendidas como “os homens” da casa (ABRAMO, 2007).

As tecnologias utilizadas na gestão de trabalhadores/as são sustentadas por discursos que normatizam e regulam o contexto do trabalho. Essas tecnologias delimitam o campo de atuação de cada trabalhador/a, quantificam, hierarquizam, rotulam e definem o que é ser um/a bom/a trabalhador/a. Como poderiam os/as trabalhadores/as serem reconhecidos fora de tais discursos normativos? O reconhecimento de um indivíduo como sujeito depende de sua subordinação à normas, (re)produzidas na cultura e na história. Mais do que regular as relações de trabalho, tecnologias de gestão possibilitam a (re)produção de relações desiguais entre homens e mulheres, orientadas por discursos generificados que atribuem à força de trabalho feminina “dons naturels”, permitindo às mulheres ingressarem no trabalho fabril apenas para realizarem atividades consideradas “fáceis, manuais e rotineiras”. Em se tratando desse estudo, como se destaca no tópico seguinte, foi possível verificar que uma das consequências de tais discursos é a exclusão das trabalhadoras dos programas de qualificação e, conseqüentemente, de

alcançarem cargos considerados de maior responsabilidade e melhor remunerados.

4.3 POLÍTICAS DE TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO (T&D) E DE PROMOÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS

Conforme apresentado anteriormente, segundo os manuais de RH, o setor vem ganhando *status* estratégico dentro das organizações (ULRIK, 2003; CHIAVENATO, 2010). Isto significa dizer, grosso modo, que as atividades realizadas pelos/as profissionais devem estar alinhadas aos interesses das organizações de trabalho. Significa dizer também, que as políticas de gestão que orientam todos os processos utilizados para a contratação, remuneração, qualificação, promoção e demissão da força de trabalho devem ser correntes entre si. É possível pensar, a partir do que foi exposto em relação aos processos de recrutamento, seleção e remuneração de trabalhadores/as, que as tecnologias utilizadas para qualificação da força de trabalho, chamadas mais recentemente de programas de Treinamento e Desenvolvimento de Colaboradores/as (T&D), podem ser orientadas, também, por discursos normativos de gênero, que, uma vez mais, (re)produzem desigualdades entre os homens e as mulheres.

Um dos elementos, talvez o principal, que caracteriza a racionalidade neoliberal é a crença excessiva no mercado e, conseqüentemente, uma intervenção cada vez menos significativa do Estado nos rumos de políticas sociais de uma nação. A partir dessa perspectiva, mesmo as ações pensadas pelo governo em prol da sociedade são determinadas pelas necessidades do livre mercado. O conceito de gestão participativa da formação da força de trabalho no Brasil nas últimas décadas faz parte de uma tentativa de descentralizar o papel do Estado na formação de trabalhadores/as (FIDALGO, 2007).

A gestão participativa, chamada também de gestão tripartite, implica mobilizar Estado, capital e trabalhadores/as para a discussão das diretrizes de formação profissional da força trabalhadora brasileira. Segundo Fidalgo (2007, p. 172) “nesse processo, o Estado deixaria de assumir parte da função reguladora das condições de uso da força de trabalho, compartilhando-a com trabalhadores e empresários, sendo isso interpretado como modernização das relações de trabalho”. Conceitos como parceria e democratização, presentes nas entrelinhas desses programas, buscam a difícil conciliação, senão impossível, entre os interesses dessas três instâncias. Na base das políticas está a ideia de que

o desenvolvimento do capital se converteria em benefícios para a classe trabalhadora, portanto, todas as ações da sociedade devem ser pensadas em prol do mercado, inclusive a formação profissional.

Segundo Fidalgo (2007), a ideia de consenso faz com que esses programas sejam pouco analisados. Entretanto, conforme o autor, esse tipo de programa, que vem sendo incentivado na França desde 1970, tem apresentado resultados contraditórios aos esperados, pois, além da redução de direitos trabalhistas, “[...]veio a suceder a privatização de uma política que deveria ser pública, restringindo a aquisição do direito à qualificação profissional somente àqueles trabalhadores que se encontram inseridos no mercado de trabalho” (FIDALGO, 2007, p. 179).

Recentemente, com a intenção de democratizar o acesso ao ensino profissionalizante no Brasil, o Governo Federal criou O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)³⁹. Segundo dados do Ministério de Educação e Cultura (MEC), entre os anos de 2011 e 2014, por meio do Pronatec, foram realizadas mais de 8 milhões de matrículas, entre cursos técnicos e de formação inicial e continuada. Entretanto, é necessário realizar análises continuadas das consequências do programa, sendo que, como um dos objetivos é a empregabilidade dos/as usuários, tende a favorecer as necessidades de formação profissional e técnica das organizações e, quando a (des)valorização dos/as trabalhadores/as são sustentadas por concepções naturalizadas a respeito das habilidades dos/as trabalhadores/as, as desigualdades de gênero tendem a permanecer.

Leal (2014) afirma que a qualificação dos trabalhadores se torna sistematizada sob o *status* de administração no início do século XX. A

³⁹ O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal, em 2011, por meio da Lei 11.513/2011, com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica no país, além de contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público. O Pronatec busca ampliar as oportunidades educacionais e de formação profissional qualificada aos jovens, trabalhadores e beneficiários de programas de transferência de renda. Os cursos, financiados pelo Governo Federal, são ofertados de forma gratuita por instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e das redes estaduais, distritais e municipais de educação profissional e tecnológica. Também são ofertantes as instituições do Sistema S, como o SENAI, SENAT, SENAC e SENAR. A Partir de 2013, as instituições privadas, devidamente habilitadas pelo Ministério da Educação, também passaram a ser ofertantes dos cursos do Programa. Disponível em: <http://pronatec.mec.gov.br>. Acesso em: dezembro/2015.

princípio, a sistematização dessas ações visava o adestramento e disciplinamento e, atualmente, conforme é possível verificar no quadro abaixo, propiciam autorregulação por parte dos/as próprios/as trabalhadores/as.

Quadro 1- Evolução da capacitação de recursos humanos

Tipos de capacitação	Abordagem	Período	Foco	Técnica	Relevância Organizacional
Treinamento	Adestramento	Fim de séc. XIX até anos 1920	Psicomotor	“Aprender fazendo”	Operacional
Treinamento	Perfil individual	Década de 1930 e 1940	Psicomotor e cognitivo: habilidades e tração de personalidade	Psicometria	Tático-operacional
Treinamento e desenvolvimento (T&D)	Sistêmico-cognitivo	Décadas de 1950 até início dos anos 1970	Cognitivo: motivação, expectativa, valores	Dinâmicas de grupo, dramatizações	Tática
Universidades corporativas (educação corporativa)	Autorregulagem	A partir da década de 1980	Cognitivo e afetivo: competência, cidadania, cooperativa, estrutura contextual	Troca de experiências, <i>benchmarking</i> , aprendizagem à distância, viagens, treinamento comportamental	Estratégica

Fonte: FARIA e LEAL (2007 apud LEAL 2014, p. 123).

As tecnologias de T&D vão se modificando e se tornando mais sofisticadas de acordo com as necessidades das organizações. Segundo o que apresenta Chiavenato (2010), o treinamento está associado a ações que têm por objetivo preparar o/a colaborador/a para desenvolver a atividade para qual foi selecionado, está, portanto, relacionado ao presente; já o conceito de desenvolvimento, busca preparar colaboradores/as para enfrentar transformações e desafios futuros, por meio de programas de qualificação que garantam a competitividade pessoal e, conseqüentemente, da organização. Um dos primeiros questionamentos é que o programa transmite a ideia de que os/as trabalhadores/as são colaboradores/as, que são uma peça fundamental de um projeto maior. Reforçam a crença de que o sucesso da empresa se converterá no sucesso de todos/as que colaborarem. Conforme Leal (2014, p.138), “as ações de T&D, dessa forma, buscam, pelo investimento

em técnicas comportamentais, transformar o funcionário no ‘colaborador’”.

A partir da perspectiva da colaboração, o/a próprio/a trabalhador/a se torna responsável pelo seu desenvolvimento. Ele/a monitora o ambiente de trabalho, avalia riscos e, buscando se manter competitivo/a, submete-se a programas de qualificação que, via de regra, servem aos propósitos das organizações. É dessa “autorregulagem” que o termo “universidade corporativa” vem ganhando força. “A universidade corporativa (ou a abordagem de educação corporativa) surge como uma tecnologia de capacitação de pessoas para as contingências de um novo modelo de gestão, inserido em um ambiente extremamente competitivo e flexível” (LEAL, 2014, p. 123).

Para além da concepção de instituição fisicamente localizada, a universidade corporativa se refere a um conceito que, embora recente, vem ganhando força na gestão de pessoas a partir de 1980. Foi cunhado com a intenção de fomentar ações de T&D que busquem suprir as carências de qualificação profissional das organizações. As tecnologias da universidade corporativa visam criar “cidadanias corporativas” que “[...] relaciona-se à disseminação de valores capitalistas entre o grupo de trabalhadores e parceiros da organização, na forma de valores, tradições e visão de negócios. O objetivo principal é promover uma forte identificação com a organização e seus valores” (LEAL, 2014, p. 136-137). As organizações tomam para si a responsabilidade de formar profissionalmente seus/as trabalhadores/as, oferecendo qualificação nas áreas que necessitam e aos trabalhadores/as que julgam apropriados/as. “Autodesenvolver-se significa, assim, tornar-se mais vendável e menos autônomo, mais mercadoria e menos humano, mais objeto e menos sujeito.” (LEAL, 2014, p.141).

Os programas de T&D se utilizam de dispositivos que produzem “verdades” a serviço das organizações capitalistas, que servem de base para tecnologias que delimitam o campo de ação de trabalhadores/as. Nesses programas, por exemplo, se define o ideal trabalhador/a: competitivo/a, disciplinado/a, criativo/a, produtivo/a, comprometido/a. Segundo Foucault (2002), os termos que possibilitam que um indivíduo seja reconhecido como sujeito, mais especificamente como um sujeito de direito, são dados por um regime de verdade. Para o autor, a verdade é uma construção histórica, o que significa dizer que os parâmetros que decidem o que é uma verdade foram inscritos na cultura em longos processos históricos, não escapando, portanto, de rupturas, reformulações e (re)produções, de acordo com as transformações na sociedade. Um

regime de verdade possibilita, também, o reconhecimento de si mesmo, questionar tal regime significa questionar a si mesmo. Se não sou, se não me reconheço por meio do regime de verdade, quem sou eu? O reconhecimento depende da subordinação à normas que definem os limites do que se pode ou não ser. Desse modo, alguém só é reconhecido como trabalhador/a no ato de ser trabalhador/a, a partir da reprodução de normas institucionalizadas que lhe permitem tal reconhecimento. Por mais que esse regime de verdade nos pareça como uma forma de poder que é exercido sobre o sujeito, sua força reside justamente no fato de que é, ao mesmo tempo, um poder assumido pelo sujeito.

Como forma de serem reconhecidos como “colaboradores/as” de um projeto maior, trabalhadores/as aderem aos programas de T&D, tornam-se fiscais de si mesmos, monitoram seus desempenhos, identificam suas “fraquezas” e buscam se qualificar para serem mais competitivos. Qualificar-se, dentro da racionalidade neoliberal, significa desenvolver as habilidades necessárias para garantir os interesses das organizações de trabalho. As ações biopolíticas que orientam as práticas de qualificação dos/as trabalhadores/as - realizadas por escolas e pelas próprias empresas - garantem os interesses das organizações. Com base no que apresentam Leal (2014) e Holzmann (2015), conclui-se que o que os manuais de gestão de pessoas tradicionalmente chamam de trabalhador/a qualificado/a pode, então, ser compreendido como aquele/a trabalhador/a que melhor serve aos interesses das organizações de trabalho.

Na pesquisa realizada, os/as gestores/as afirmam que não realizam muitos programas de T&D dentro das indústrias e, quando realizam, geralmente são terceirizados por empresas especializadas na área. As empresas terceirizadas desenvolvem os programas de T&D de acordo com um quadro de necessidades identificadas pelos/as gestores/as. Os programas de treinamento realizados pelos/as entrevistados/as se referem à Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), promovida uma vez por ano. A SIPAT visa à conscientização dos/as trabalhadores/as para uso dos equipamentos e realização dos procedimentos de segurança no trabalho, a fim de evitarem acidentes e problemas de saúde. Todos/as os/as trabalhadores/as que realizam atividades relacionadas à execução do trabalho são convocados, ficando como facultativo a participação de trabalhadores/as dos setores administrativos.

Entretanto, quando são realizados treinamentos terceirizados que visam ampliar conhecimentos acerca de processos produtivos ou do uso de maquinário, segundo os/as entrevistados/as, ocorre uma divisão por

função. Não é difícil concluir que, se as mulheres e os homens são selecionados/as para realizarem funções distintas, configurando uma divisão sexual do trabalho, os programas de T&D seguem o mesmo padrão.

Quando abrir só para aquele setor, vai só quem é do setor, então elas não vão. Não fará diferença nas atividades dela. Ela vai perder tempo, vai sair do setor dela e não resolve nada. Mas, não que seja dito: não participa porque é mulher. É porque não trabalha naquele setor. Igual homem que não vai no treinamento de qualidade. Porque não trabalha lá. (E.4).

Quando abre para extrusão ou para operador, abre somente para os homens. Se uma mulher não vai ser contratada para vaga, não adianta fazer. Mas, se quer fazer o treinamento para operador pode sim, desde que seja homem. E como, às vezes, por falta de homem, já chegamos a contratar temporariamente duas mulheres para operar máquinas, algumas tentaram participar do treinamento, mas não “sobrou vaga”, se é que tu me entende. (E.1).

Porque tu olha só, pagamos por pessoa, o treinamento. Então, se ela não vai ser contratada, para que fazer? Não é? (E.3).

Ações de T&D são efetivadas por meio de tecnologias genericadas. Tais tecnologias são legitimadas e legitimam discursos normativos de gênero, possibilitando que os mesmos se materializem no espaço fabril. Dito de outra forma, os discursos normativos de gênero que orientam as políticas de gestão da força de trabalho permitem a participação da força de trabalho feminina apenas em determinados setores e, conseqüentemente, a participação das mulheres apenas em determinados setores reforça discursos normativos de gênero. Dessa forma, com base nas reflexões de Foucault (2010), é possível verificar que as normas de gênero reproduzem o que afirmam somente regular.

Holzmann (2000) afirma que as novas tecnologias, tanto de produção como de gestão da força de trabalho, implantadas com a

reestruturação produtiva, têm aprofundado a relação de subordinação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo a autora, conforme já destacado em outro momento, alguns estudos demonstram que as atividades realizadas pelas mulheres nas indústrias se limitam a atividades repetitivas e rotineiras relacionadas a crenças que remetem a certa habilidade natural das mulheres e, portanto, sem a necessidade de qualificação.

A expectativa alimentada nos anos 60 de que a informatização tenderia a criar condições de maior igualdade para homens e mulheres no mercado de trabalho bem como melhores oportunidades de remuneração e promoção para as mulheres, está hoje desfeita. (HOLZMANN, 2000, p. 264).

Quando políticas de gestão da força de trabalho são orientadas por discursos normativos de gênero, as tecnologias utilizadas, “antigas” ou “modernas”, tendem a (re)produzir a divisão sexual do trabalho e desigualdades de gênero. Mesmo sofrendo transformações ao longo dos anos, de acordo com as mudanças nas relações de produção e de trabalho, os discursos que orientam políticas de RH aparecem “revestidos” de novas intenções, porém parecem ser apenas “mais do mesmo”. Conforme apresenta Spink (1999), discursos são linguagens institucionalizadas e, por isso, apresentam certas regularidades linguísticas. No caso das políticas que orientam as ações do RH, os manuais apresentam formas de institucionalização da linguagem a serviço do capitalismo por meio do controle dos/as trabalhadores/as. “Assim, é inegável que existem prescrições e regras linguísticas situadas que orientam as práticas cotidianas das pessoas e tendem a manter e reproduzir discursos”. (SPINK, 1999, p. 44).

Como forma de controle da força de trabalho, as políticas que orientam as atividades dos/as gestores/as de RH legitimam formas de maximizar a exploração de trabalhadores/as. Então, pode-se considerar que essas práticas regulam e reproduzem relações de poder. Para Foucault (2010), problematizar a questão do poder pressupõe pensar nos modelos legais que o legitimam e, ainda, ir além da racionalidade interna do poder. Mesmo quando regulado por contratos que o antecipam, o poder é relacional e, por esse motivo, é necessário “[...] analisar as relações de poder através do antagonismo das estratégias”. (FOUCAULT, 2010, p. 276). O poder pode aparecer como forma de repressão ou coerção.

Entretanto, em grande medida, o poder se apresenta de forma produtiva, pois, por meio de instituições normatizadoras e normalizadoras, produz subjetividades.

As organizações capitalistas, conforme apresentado anteriormente, têm sabido se apropriar da força de trabalho feminina como forma de ampliação de mais valor. Por conta de uma legislação diferenciada em relação aos homens⁴⁰, as mulheres usufruem de direitos que são vistos pelos/as gestores/as como formas de poder. Licença maternidade, atestado de saúde por levar as crianças ao médico, tempo de descanso intrajornada, entre outros, são direitos garantidos às mulheres por lei. Entretanto, esses direitos podem ser vistos como uma ameaça à produção, incentivando estratégias que, embora não desrespeitem a legislação vigente, reproduzem desigualdades de gênero.

A mulher apela mesmo. Ficou grávida, um mês e já está pegando atestado e vai assim a gravidez toda. Todo mundo sabe que não pode demitir mulher grávida. Só porque está enjoada não trabalha? Como tu vai pôr ela em uma máquina que não pode parar? Tem que ter muito compromisso para trabalhar num setor que não para. Essas atitudes delas reforçam os preconceitos. Tu entende? (E.4).

Um homem que pega muito atestado uma hora vai para rua. A gente já fica de olho no histórico, finge que não está vendo, aí bota para rua na primeira oportunidade. Mulher grávida não dá. Ela vai ficar até 5 meses depois de voltar da licença maternidade entente? (E.1).

Pensados como um dispositivo importante e necessário para assegurar o acesso e proteção no contexto do trabalho, os direitos específicos podem ser utilizados para justificar a ausência da participação das mulheres em setores considerados mais importantes e mais

⁴⁰ Não se questiona nesse estudo a importância de leis trabalhistas que visam proteger as mulheres trabalhadoras. Entretanto, é necessário destacar que, via de regra, são pensadas por meio da articulação entre papéis produtivos e reprodutivos, reforçando a crença de que a principal responsável pelo cuidado com as crianças e os afazeres domésticos são as mulheres.

valorizados das organizações. Um dos efeitos que parecem produzir no campo do trabalho é justamente o inverso do que buscam assegurar, pois, podem ser utilizados pelos/as gestores/as para justificar e perpetuar a divisão sexual do trabalho. Conforme a concepção de poder apresentada por Foucault (2010), pode-se pensar que as tecnologias de gestão são orientadas por estratégias que visam regular o campo de ação dos/as outros/as. Entretanto, não se pode esquecer que toda política que afirma meramente regular, tem um caráter (re)produtor. Assim, tecnologias de gênero são utilizadas como forma de controle da força de trabalho feminina. A impressão que se tem é de que, no caso das mulheres, devido às atribuições culturalmente relacionadas à maternidade, essas tecnologias visam um controle ainda maior do que o dos homens.

Como foi possível verificar nas entrevistas, assim como as metas que compõem a remuneração variável tendem a aprofundar as desigualdades salariais entre homens e mulheres, a exclusão das mulheres dos programas de qualificação, por conta dos cargos que ocupam e atividades que desenvolvem nas organizações de trabalho, dificulta a progressão de sua carreira dentro das indústrias. Segundo Chiavenato (2010), há dois tipos de recrutamento de colaboradores/as realizados pelas organizações: recrutamento externo, que se refere a contratar pessoas que não fazem parte do quadro de funcionários da organização; recrutamento interno, que se refere a contratar pessoas que já fazem parte do quadro de funcionários da organização para que realizem novas atividades, que, via de regra, oferecem mais benefícios do que o cargo atual, podendo ser compreendidos, dessa forma, como promoção.

Segundo os/as entrevistados/as, embora não haja critérios específicos que determinem o perfil do/a trabalhador/a a ser promovido/a, algumas políticas têm que ser respeitadas. Os/as entrevistados/as afirmam que a realização do treinamento necessário ao desempenho do cargo, não faltar e alcançar as metas de produção são pontos positivos para os/as trabalhadores/as que concorrem a uma promoção. Porém, há ainda duas tecnologias utilizadas para a seleção: a indicação do gerente de produção e o sexo do/a trabalhador/a, sendo que, o critério continua o mesmo da seleção externa no que se refere ao recrutamento e seleção, ou seja, não promover mulheres para determinados setores.

Geralmente é assim, vamos aos gerentes e perguntamos se tem alguém do setor dele que ele acha que pode ir para o outro. E ele que indica. E

se tem setores que não trabalham mulheres não vai abrir para elas. (E.4).

Tem uma mulher que contratamos só por um tempo como operadora e depois foi para a qualidade. Quando abriu vaga para líder ela me falou assim: eu faço tudo o que o líder faz, faço até melhor do que ele. Tenho certeza que ela faria mesmo. Ela conserta a máquina, troca peças, os outros homens chamam ela para ver porque a máquina deles parou. Mas, não pode participar de seleção. Eu disse que ela não tinha o curso de qualificação. Mas, como ela vai ter se não abrimos para mulheres. Que triste. (E.1).

Tem critérios de promoção sim. Mas, não que seja por sexo, não é isso. Mas, se não contratamos mulheres para impressão, ela não entra, nem por recrutamento interno. (E.3).

Segundo Abramo (2007), a percepção das mulheres como uma força de trabalho secundária possibilita um quadro de desigualdades em relação aos homens que se expressa de diversas formas: muitas mulheres, mal remuneradas, deixam o trabalho e voltam para casa, caracterizando como falta de comprometimento o que, em verdade, pode ser compreendido como falta de reconhecimento; pouca importância de sua renda na família, pois é considerada apenas como um complemento; a ideia de que o mundo do trabalho não é um lugar de formação de identidade para as mulheres; e, finalmente, a crença de que a força de trabalho feminina é desqualificada, instável, não faz horas extras, não pode viajar por trabalho e gera custos excessivos (associados à maternidade e ao cuidado com as crianças) exclui as mulheres de certas funções nas indústrias.

4.4 AS POLÍTICAS DE GESTÃO DE RH POSSIBILITAM A IGUALDADE DE GÊNERO OU REPRODUZEM A FORÇA DE TRABALHO FEMININA COMO SECUNDÁRIA?

Conforme estudos que serviram de referência para esta pesquisa, as transformações nas relações de trabalho advindas da reestruturação produtiva, ocorrida no Brasil a partir de 1990, têm apresentado efeitos negativos para a força de trabalho. A possibilidade de flexibilização e terceirização de trabalhadores/as vêm precarizando as esferas do trabalho, seja pela redução de direitos trabalhistas ou pela diluição de categorias de trabalhadores/as, dificultando a organização e a luta por direitos (ANTUNES, 2009). Dentro dessa dinâmica, alguns estudos evidenciam a situação contraditória da apropriação da força de trabalho feminina, que se expressa no aumento e na constância de sua participação no mercado de trabalho e em cargos de gerência, mas, ao mesmo tempo, na permanência de um maior número de mulheres em trabalhos informais e/ou precários; índices mais elevados do que os dos homens de escolaridade, entretanto, recebendo, ainda, remuneração inferior. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; CAPPELLIN, 2008, TEIXEIRA, 2008).

Segundo Cappellin (2008, p. 90), a literatura mundial vem apresentando evidências da “[...] contínua reprodução das fortes assimetrias entre o fenômeno da expansão da formação universitária, majoritariamente feminina, e a predominância hierárquica dos homens nos postos mais altos e mais bem remunerados das organizações”. A autora ainda destaca que a segmentação por sexo dos “[...] espaços ocupacionais e as atribuições profissionais não só resistem a se dissolver, mas renovam as formas de sua persistência” (CAPPELLIN, 2008, p. 90). Os estudos da área da economia que se propõem a analisar a situação das mulheres no mercado de trabalho são muito recentes. Teixeira (2008, p.32) afirma que isso se deve, possivelmente, a compreensão que se faz a respeito da força de trabalho feminina, vista como “[...] circunstancial e complementar”. Para a autora, a persistência da condição desigual das mulheres no mercado de trabalho é sustentada por ideias e instituições que fundamentam no sexo desigualdades que são, na verdade, sociais.

Sen (2010) afirma que, apesar da heterogeneidade dos movimentos feministas, as pautas de reivindicações, em grande medida, se sustentam em dois principais pontos: direitos relacionados ao bem-estar das mulheres e direitos voltados para a livre condição de agente das mulheres. De acordo com Sen (2010), esse segundo aspecto vem ganhando atenção especial nos últimos anos.

Já não mais receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar, as mulheres são vistas

cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança: promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens. (SEN, 2010, p. 249).

Segundo o autor, a importância de ações que visam o bem-estar das mulheres não deixa de ser fundamental. “Ver os indivíduos como entidades que sentem e têm bem-estar é um reconhecimento importante, mas ficar só nisso implica uma concepção muito restrita da mulher como pessoa” (SEN, 2010, p. 247). O desenvolvimento, para esse autor, se refere à ampliação de liberdade das pessoas. Segundo esse princípio, quanto mais se fomenta a liberdade dos indivíduos, mais desenvolvida será uma nação e, inversamente, uma nação desenvolvida deve preocupar-se em ampliar a liberdade de seus cidadãos. O autor considerou cinco tipos de liberdades fundamentais para o desenvolvimento: 1) liberdade política; 2) facilidades econômicas; 3) oportunidades sociais; 4) garantia de transparência; 5) segurança protetora. Ainda para o autor, ações que visam a ampliação das liberdades das mulheres somente podem ser implementadas naqueles lugares onde há, prioritariamente, a compreensão das mesmas como agentes de transformação social.

Segundo algumas autoras (ABRAMO, 2007; CAPPELLIN, 2008; TEIXEIRA 2008), a situação de desigualdade das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho se sustenta na compreensão, que muitos empregadores ainda têm, de que a força de trabalho feminina é secundária, circunstancial e temporária. De forma análoga ao que afirma Sen (2010), seria possível pensar que políticas de gestão da força de trabalho apenas possibilitariam a igualdade entre homens e mulheres em lugares onde elas fossem reconhecidas como agentes de transformação social. Cappellin (2008, p. 96) utiliza a expressão “telhado de vidro”, usada pela primeira vez nas décadas finais do século XX, e que “faz referência à vontade de especificar as barreiras invisíveis e artificiais criadas pelas atitudes e preconceitos organizacionais que bloqueiam a ascensão das mulheres às posições de ‘Senior executive’”. Ainda para a autora, para entender a situação de subordinação das mulheres no mercado de trabalho, faz-se importante analisar as concepções que os profissionais responsáveis pela contratação e promoção de trabalhadores/as têm acerca da força de trabalho feminina.

Na presente pesquisa, os/as entrevistados/as afirmaram que não há políticas de gestão específicas para as mulheres. O que existe são formas

de facilitar sua contratação e o desempenho de suas atividades. É possível observar que essas ações, buscam a articulação entre o trabalho doméstico, cuidado com os filhos e o trabalho nas indústrias.

Não colocamos mulheres para trabalhar o turno da noite. Elas cansam muito, porque trabalham a noite toda e não dormem durante o dia. Um dia eu disse para uma aqui: fulana, mas tem que dormir durante o dia! E ela respondeu: dorme tu, com casa suja e roupa para lavar. Ai, resolvemos não contratar mais. (E.2).

As mulheres não trabalham todos os sábados aqui. Porque assim, são quatro horas por sábado, ai vem aqui e fica só quatro horas. Não faz muita coisa nem aqui e nem em casa. Conversamos com elas um dia e revezamos. Umas trabalham numa semana e outras na outra. Fica oito horas ai. Tu entende? Pelo menos ficam em casa dois sábados por mês, para fazer o serviço. Costumo deixar as férias das mulheres para janeiro. Por causa das creches que fecham. Dificilmente dou férias para um homem em janeiro. (E.3).

Não costumava convocar mulher para hora-extra. Nunca mais fizemos, mas quando fazia evitava. Porque sei que já tem hora-extra em casa, quando chega, e de graça né? (E. 5).

A articulação entre trabalho doméstico e remunerado ficou visível durante toda a construção do estudo. É nessa articulação, também, que, segundo estudos feministas, se sustenta a divisão sexual do trabalho, em que as mulheres seriam responsáveis pelo contexto privado e os homens pelo público e, ainda, as atividades realizadas pelas mulheres no contexto doméstico seriam desvalorizadas e consideradas de menor importância (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Segundo Bruschini e Ricoldi (2012), estudos em âmbito mundial vêm afirmando que uma participação mais igualitária das mulheres no mercado de trabalho exige, em contrapartida, uma participação mais efetiva de homens na realização das atividades domésticas. Segundo as autoras, uma conferência organizada pela ONU e realizada no Cairo, em

1994, sobre o tema “População e desenvolvimento”, deu fôlego a uma séria de estudos sobre homens e masculinidade. “Foi enfatizado também, nessa Conferência, a necessidade de envolvê-los na vida familiar com o objetivo de equilibrar, em seu interior, as relações de poder, a fim de atingir maior igualdade entre os sexos”. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, p. 260). Com base em dados da PNAD de 2006, referentes à participação dos homens na realização de atividades domésticas, essas autoras puderam verificar que: a) as atividades realizadas pelos homens têm o status de ajuda; b) essa atividade “ajuda” só é feita quando a mulher não deu conta de fazer ou em atividades que os homens gostam de fazer. Outro fato destacados pelas autoras é que, quando as mulheres falam que dividem as atividades domésticas, geralmente divide com os filhos, mais precisamente, com as filhas. Assim, embora seja possível verificar que a participação dos homens nas atividades domésticas venha aumentando, principalmente em famílias onde a remuneração trazida pela mulher tem grande importância na composição da renda familiar, ainda são as mulheres as principais responsáveis.

Bruschini e Ricoldi (2012, p. 268) afirmam que, no ano de 2006, 54% dos homens entrevistados e 90% das mulheres entrevistadas disseram que realizavam alguma atividade doméstica. “A divisão sexual do trabalho doméstico se reproduz através dos filhos de ambos os sexos. [...] Na faixa etária de 10 a 14 anos 46% dos meninos declararam cuidar de afazeres domésticos, mas a participação das meninas é muito superior – 78% em 2006”. Outra característica da divisão sexual do trabalho doméstico apresentado por Bruschini e Ricoldi (2012, p. 269) é que, “enquanto as mulheres diminuem sua participação à medida que a escolaridade aumenta, com os homens acontece o inverso”⁴¹. Ainda segundo as autoras, as empresas parecem não estar preparadas para as mudanças que estão ocorrendo nos arranjos familiares e nas relações entre os sexos e, assim como as empresas, as ações do Estado que visam garantir a participação das mulheres no mercado de trabalho, são baseadas na figura de “mãe trabalhadora”, diferentemente do conceito de “trabalhadores com responsabilidades familiares”, conforme sugerido em uma Conferência da O.I.T. no ano de 1981. A data da Convenção citada demonstra que a preocupação acerca de desigualdades de gênero no

⁴¹ As autoras destacam que, no caso de mulheres que recebem uma remuneração mais elevada, sua participação nas atividades domésticas diminui, em grande medida, porque pagam para outras mulheres realizarem. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012).

mercado de trabalho, justificadas pelas responsabilidades das mulheres com os afazeres domésticos, não é recente.

Essa Convenção trata de políticas relativas à articulação entre o trabalho e a família, levando em consideração trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. [...] A ideia que perpassa toda a Convenção é de que se deve garantir aos trabalhadores o direito ao trabalho, sem que essas responsabilidades sejam um empecilho ou fonte de discriminação entre homens e mulheres. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012).

A partir do que ressaltam Bruschini e Ricoldi (2012), é possível afirmar que, em grande medida, as atividades domésticas ainda são realizadas, prioritariamente, pelas mulheres. Também é necessário assumir, diante dessa constatação, que as tecnologias utilizadas pelos/as gestores/as entrevistados/as possibilitam que as trabalhadoras articulem o trabalho doméstico e trabalho remunerado. Sem tais tecnologias, talvez, fosse difícil a participação das mulheres nas indústrias. Por um lado, a utilização de tecnologias de gestão da força de trabalho feminina com o intuito de fomentar o ingresso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, portanto, pode ser uma forma de reconhecimento de sua importância nas indústrias. Por outro lado, levando em consideração que a responsabilidade pela realização das atividades domésticas pelas mulheres justifica desigualdades de gênero no mercado de trabalho, tais tecnologias (re)produzem a subordinação.

A preocupação das mulheres é com a casa. Ela não pergunta o salário. As mulheres querem saber se vai dar tempo de fazer o almoço, pegar o filho na escola. (E.4).

As tecnologias de gestão da força de trabalho feminina (re)produzem a subordinação das mulheres em relação aos homens. Entretanto, sem submeter-se, como poderiam as mulheres serem reconhecidas nas sociedades capitalistas, onde o reconhecimento como trabalhador/a se relaciona a venda da sua força de trabalho? Talvez tenhamos chegado a um paradoxo semelhante ao que Scott (2005) chegou

ao analisar questões referente aos conceitos de igualdade/diferença nas lutas feministas: como os movimentos feministas poderiam alcançar representatividade nas lutas pela igualdade sem lançarem mão dos mesmos estereótipos que reforçam desigualdades?

A partir do que apresenta Butler (2011), sobre a construção da subjetividade por meio da subordinação a normas, é possível pensar que são as normas de gênero que, embora reproduzam condições desiguais no mercado de trabalho, possibilitem inteligibilidade às mulheres. A performatização de normas de gênero permite que as mulheres sejam reconhecidas socialmente, sem performatizá-las, como seria possível ser inteligível e alcançar certo reconhecimento social? Entretanto, não é possível deduzir, com base na reflexão da autora - que os sujeitos perseguem ou sustentam as normas que o subordinam - que as mulheres seriam, então, as próprias responsáveis pela sua situação de subordinação. “[...] O apego ao submetimento é produto dos mecanismos do poder, e o funcionamento do poder se transparece parcialmente nesse efeito psíquico, no qual constitui uma de suas produções mais insidiosas⁴²”. (BUTLER, 2011, p.17, tradução nossa). As mulheres “escolhem” os discursos que serão performatizados, porém, escolhem dentro de um campo de possibilidades discursivas restritas.

Seria uma visão reducionista afirmar que o reconhecimento das mulheres e a luta pela igualdade residem exclusivamente nos ganhos econômicos gerados por sua participação no mercado de trabalho. Entretanto, conforme apresenta Sen (2010, p. 261) não é possível negar que a participação das mulheres no mercado de trabalho e a renda que recebem se refere, também, a “[...] provisão dos benefícios sociais decorrentes de status mais elevado e da independência feminina (incluindo a redução das taxas de mortalidade e fecundidade [...]). Assim, a participação econômica das mulheres é tanto uma recompensa em si (com a redução associada do viés contra o sexo feminino na tomada de decisões familiares) como uma grande influência para a mudança social em geral”.

Enquanto as mulheres forem compreendidas como as únicas responsáveis pelas atividades domésticas, as ações (promovidas pelo Estado ou pelo capital), que buscam garantir a participação das mesmas no mercado de trabalho, reproduzirão a divisão sexual do trabalho. De

⁴² [...] El apego al sometimiento es producto de los manejos del poder, y que el funcionamiento del poder se transparenta parcialmente em este efecto psíquico, el cual constituye una de sus producciones más insidiosas.

imediate, tais ações tendem a ser compreendidas como forma de reconhecimento da importância das mulheres no mercado de trabalho e, dado o atual cenário brasileiro, em que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, não é possível negar que, algumas ações facilitam a participação das mesmas no trabalho remunerado. Entretanto, essas mesmas ações dificultam o reconhecimento da multiplicidade dos arranjos familiares e reproduzem discursos normativos de gênero, reconfigurando antigas desigualdades entre mulheres e homens. Nesse caso, “o trabalho muda, mas os sexos permanecem” (CAPPELLIN, 2008, p.93); ou “tudo muda, mas nada muda” (HITATA; KERGOAT, 2007, p.600).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um primeiro momento, talvez seja interessante destacar que, quanto aos processos de produção e de controle do trabalho industrial nessas indústrias, foi possível verificar a articulação entre fordismo e toyotismo. Se por um lado, as tecnologias de gestão da força de trabalho se tornam cada vez mais sofisticadas e sutis; por outro, o processo de produção em si ainda se apresenta rotineiro, fragmentado. A ideia de criatividade difundida no toytismo parece ganhar cada vez mais espaço na elaboração de tecnologias de gestão que buscam a superação das contradições entre capital e força de trabalho. Entretanto, ainda é possível verificar no processo de produção, elementos que remetem ao fordismo: distribuição dos espaços de trabalhos, na fragmentação e hierarquização das atividades. A implantação do ideal de qualidade total do toyotismo no Brasil, articulado com os ideais do fordismo, parece levar a exploração de trabalhadores a níveis ainda mais drásticos. O estudo possibilitou verificar também que, no caso das mulheres, o controle se dá de forma ainda mais intensa.

Tendo em vista a intensa participação de mulheres na indústria plástica do município de Orleans e estudos feministas que apontam certa reconfiguração de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o estudo buscou analisar que discursos são (re) produzidos por gestores/as em políticas de RH da indústria plástica de Orleans/SC a partir de normas de gênero. Analisar os discursos que sustentam tais políticas é uma forma de tornar visível a naturalização de desigualdades de gênero que são sociais e a sutileza das diversas tecnologias que permitem ao capitalismo explorar a força de trabalho feminina de maneira ainda mais intensa do que a masculina.

Os estudos utilizados para fomentar as discussões aqui propostas têm chamado a atenção para as contradições acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho. Por um lado, essas contradições se expressam na constante e crescente participação das mulheres no trabalho formal e em setores que tradicionalmente eram vistos como masculinos; por outro, expressa-se no grande número de mulheres em trabalhos informais e/ou precários, nos salários inferiores recebido pelas mulheres e na segmentação por sexo dos espaços ocupacionais. Esses mesmos estudos afirmam que não é possível encontrar explicações concretas que justifiquem a forma desigual como é tratada a força de trabalho feminina, residindo, tal desigualdade, possivelmente, em concepções e crenças que

atribuem às mulheres as responsabilidades domésticas e aos homens o trabalho remunerado.

Tais crenças, fomentadas e (re)produzidas por discursos normativos de gênero, sustentam, reconfiguram e aprofundam a divisão sexual do trabalho, que se expressa na divisão do trabalho em duas esferas: esfera privada, com atividades atribuídas às mulheres e socialmente desvalorizadas; esfera pública, atribuída aos homens e socialmente valorizada. Se expressa, ainda, no distanciamento do reconhecimento das mulheres em relação aos homens, apesar de todas as conquistas alcançadas por elas. Outra consequência da crença, sustentada na divisão sexual do trabalho, é a visão da participação das mulheres no mercado de trabalho como temporária, configurando uma força de trabalho secundária, ou de reserva. Isso significa dizer que as mulheres apenas participariam das atividades remuneradas quando é possível a articulação entre os afazeres domésticos e a atividade remunerada a ser desenvolvida, em situações de escassez da força de trabalho masculina, quando não há homens provendo o lar ou a renda do mesmo não é suficiente, sendo a renda das mulheres vista como mero complemento. Discursos normativos de gênero – fomentados por diversas áreas do saber – são naturalizados e utilizados para regular as relações entre os sujeitos, classificando e hierarquizando as atividades e os sujeitos que as realizam, com base nas diferenças sexuais.

Quando às políticas utilizadas para regular as relações de trabalho são sustentadas por tais discursos, a tendência é de que as desigualdades não sejam estranhadas e, conseqüentemente, sejam reforçadas. Além disso, é importante compreender que as políticas produzem e regulam formas de subjetivação. Assim, as crenças e concepções – tanto do Estado quanto dos empresários – acerca das atividades realizadas por mulheres sustentam determinada divisão sexual do trabalho e, ainda, possibilitam a elaboração de políticas que agravam o quadro de subordinação das mulheres em relação aos homens.

As políticas de gestão da força de trabalho que orientam as atividades dos/as gestores/as entrevistados/as são sustentadas por discursos (re)produzidos culturalmente no decorrer da história e reforçados por instituições que servem aos interesses das organizações capitalistas. O que significa dizer que os discursos não pertencem aos sujeitos, mas são produzidos nas relações de trabalho. Como é possível ser reconhecido/a como gestor/a sem (re)produzir tais discursos?

Um olhar mais atento possibilita ver que a função dos/as gestores/as de RH é de controle de força de trabalho. Por meio de tecnologias cada vez mais sofisticadas e sutis, as políticas de gestão são

implementadas e, muito mais do que regular as relações de trabalho, (re)produzem subjetividades coerentes com as demandas organizacionais. Dentre as tecnologias utilizadas, é possível identificar tecnologias de gênero, que (re) produzem a divisão sexual do trabalho.

As mulheres trabalhadoras das indústrias de fabricação de produtos de material plástico de Orleans representam 42% dos/as trabalhadores/as. Entretanto, como se verificou, a inserção das mulheres nas indústrias é feita de forma desigual em relação aos homens. Se, por um lado, trabalhar nessas indústrias se apresenta como uma forma de alcançar autonomia para as mulheres; por outro, é possível compreender o aumento do número de mulheres nesse espaço como uma forma de ampliação da exploração do trabalho. Recrutadas com o status de exército de reserva, realizam as atividades consideradas menos qualificadas, recebem salários inferiores, não têm acesso a promoções e a cargos que remuneram melhor, são dispensadas dos treinamentos.

As tecnologias utilizadas para regular as atividades realizadas pelos/as trabalhadores/as são tecnologias de gênero, pois são diferenciadas para homens e para mulheres. Quanto às tecnologias de recrutamento seleção, segundo os/as entrevistados/as, são diferenciadas por função. Entretanto, as funções são diferenciadas por sexo. Há, nessas indústrias, funções consideradas “de mulheres” e funções “de homens”. As justificativas utilizadas pelos/as entrevistados/as para a diferenciação por função repousam na naturalização de discursos normativos de gênero que consideram os homens mais fortes, mais dinâmicos, mais curiosos e inquietos, enquanto as mulheres são reconhecidas como mais dóceis, pacientes, minuciosas e hábeis com as mãos. Os discursos acabam por se materializarem no espaço fabril, criando espaços de trabalho masculinos e femininos, reforçando a segmentação das atividades por sexo. Assim, os setores de qualidade, empacotamento e destaque de talheres são, tradicionalmente, ocupados por mulheres. Já os setores de impressão e extrusão são, em sua maioria, ocupados por homens.

O que se pode verificar, porém, é que a divisão de função por sexo é feita por meio da articulação entre o trabalho remunerado e as atividades domésticas realizadas pelas mulheres. As perguntas dos/as gestores/as para trabalhadores/as em processo de seleção se diferem por sexo e, no caso das mulheres, demonstram sempre uma preocupação com as atividades realizadas em casa, principalmente, em relação aos cuidados com as crianças. As políticas de gestão da força de trabalho são pensadas como forma de proteger e ampliar o processo de produção. Os números de faltas ao trabalho e atestados médicos das mulheres, segundo os/as

gestores/as são expressivamente superiores aos dos homens e vistos como um risco ao andamento da produção, prejudicando a contratação de mulheres em setores que “não podem parar”. Dessa forma, elas são contratadas para as funções consideradas leves, fáceis de serem aprendidas e quando necessário, de fácil substituição de trabalhadores/as. De forma geral, as mulheres são contratadas para cargos de liderança ou operadoras de máquinas na impossibilidade de se contratar homens. Assim que possível são substituídas por homens, sendo transferidas de setor ou demitidas. Às trabalhadoras são impostas barreiras que dificultam o acesso a cargos de liderança, mesmo em setores onde a força de trabalho é predominantemente feminina. Vale destacar ainda que, na maioria dos casos, os atestados solicitados pelas mulheres e faltas ao trabalho são, para o cuidado de terceiros – filhos/as, conjuge, outros/as familiares.

A escolaridade não se apresentou como um critério relevante para a contratação de trabalhadores de ambos os sexos. Inclusive, segundo os/as entrevistados/as, índices mais elevados de escolaridade podem “desqualificar” os/as candidatos/as. Essa contradição se justifica pelos problemas que trabalhadores/as com perspectivas de crescimento profissional e com conhecimentos acerca de seus direitos e deveres podem trazer às empresas. No caso das mulheres, em grande medida, são contratadas para realizarem funções que necessitam habilidades relacionadas a certo “dom natural” feminino, como paciência, cuidado, atenção. Discursos normativos de gênero, que naturalizam as habilidades femininas, são utilizados para desqualificar as atividades realizadas pelas mulheres, sendo uma de suas consequências mais drástica as diferenças na remuneração.

As políticas de remuneração não são claras e nem são definidas por critérios objetivos. As indústrias não possuem Plano de Cargos e Salários (PCS). Os/as entrevistados/as afirmam que as políticas de gestão das organizações não diferenciam os salários por sexo, algo arbitrário, inclusive perante a legislação trabalhista vigente. Entretanto, assim como na seleção de trabalhadores/as, há a diferenciação por funções. Não surpreendeu saber que as trabalhadoras se concentram nas atividades menos remuneradas. Quando questionados/as acerca dos critérios para diferenciação salarial por função, os/as entrevistados/as ressaltaram que estão relacionados à exigência de qualificação específica, dificuldade de execução e peso. Entretanto, alguns observaram que se trata, na verdade, da importância da função para a continuidade da produção, como por exemplo, um operador de maquinário. Quanto mais qualificação é exigida para operar o maquinário, mais difícil substituir o/a trabalhador/a e,

portanto, mais valorizado financeiramente. Os/as entrevistados/as ressaltaram, também, que as mulheres já entram ganhando menos porque, diferentemente dos homens, não negociam os salários e que se contentam com menos, uma vez que são os homens, tradicionalmente, que provem a lar.

Com exceção de uma indústria, todas as outras possuem, além do salário fixo, políticas de remuneração variável. Essas políticas têm por objetivo premiar trabalhadores/as que alcancem ou ultrapassem as metas de produção e/ou que não faltem ao trabalho. Mesmo aqueles que têm a falta justificada por atestado médico ficam fora da premiação. Essas políticas de remuneração tendem a prejudicar as mulheres, sendo que, segundo os/as entrevistados/as, elas faltam mais e, portanto, têm maior dificuldade em alcançar as metas de produção.

Quanto às políticas de treinamento e desenvolvimento (T&D) de trabalhadores/as, segundo os/entrevistados/as, são, uma vez mais, elaboradas por função. Com exceção das atividades relacionadas com a SIPAT, apenas é permitido participar de programas qualificação em determinada função, aqueles/as trabalhadores/as que já desempenham tais atividades ou aqueles/as que, por apresentarem potencial para realizarem tal função no futuro, são indicados/as pelos gerentes de produção. Os programas de qualificação apresentam custos para as indústrias. Portanto, não é interessante “desperdiçar” capital com um/a trabalhador/a que não realiza ou não será contratado/a para realizar determinada atividade. Se, o critério para a participação em programas de T&D é a função ocupada, não é difícil deduzir que homens e mulheres participam de programas de qualificação diferenciados. Uma vez mais, pode-se observar tecnologias de gênero, que reforçam a concentração de homens e mulheres em atividades distintas. A desqualificação da força de trabalho feminina por se relacionar a certo “dom feminino” ou a “habilidades naturais” que não dependem de treinamento. Entretanto, são excluídas dos programas de T&D das atividades mais valorizadas, pois, como não serão contratadas para ocuparem tais cargos, geraria um gasto desnecessário para a organização. A exclusão das mulheres de tais programas contribui para reforçar a divisão sexual do trabalho, pois serve de barreira para sua participação em atividades que exigem treinamento específico e o domínio tecnológico, concentrando-as em atividades precárias, rotineiras, manuais e repetitivas.

A participação em programas de T&D, o cumprimento das metas de produção e o baixo índice de absenteísmo são critérios fundamentais descritos pelos/as entrevistados/as para pleitear uma promoção. Além

desses critérios, leva-se em consideração, também, a indicação do gerente de produção. Nos critérios de promoção, evidencia-se como as tecnologias criadas de acordo com as políticas de gestão da força de trabalho produzem os espaços que alegam meramente regular. Por um emaranhado de tecnologias que se sobrepõe – seleção, remuneração, qualificação, promoção – as políticas (re)produzem espaços desiguais e desigualdades de gênero. Os critérios de promoção fazem com que as mulheres encontrem barreiras que dificultam o acesso a cargos mais valorizados. A sutileza dessas políticas pode residir no fato de que, dado um olhar superficial, reforçam a ideia de que as mulheres são as únicas responsáveis pelas desigualdades persistentes. Entretanto, os critérios que desqualificam e desvalorizam a força de trabalho feminina foram criadas por essas mesmas políticas, articuladas, sobretudo, com as atividades realizadas pelas mulheres no contexto doméstico. O uso de tecnologias de autocontrole – metas, premiações, monitoramento de qualificação – permite que as políticas de gestão da força de trabalho (re)produzam desigualdades e legitimem formas de controle que não se limitam a regular as relações de trabalho, mas, sobretudo, produzir subjetividades “úteis” às organizações. Por essa razão, tais políticas, nesse estudo, foram analisadas como uma biopolítica, sendo que, por meio de diferentes tecnologias, normatizam e regulam populações de trabalhadores/as de acordo com o interesse das sociedades capitalistas.

Algumas indústrias possuem políticas que visam “facilitar” a contratação de mulheres, possibilitando a conciliação das atividades domésticas e produtivas. Nesses casos, os horários de trabalho, as férias, os turnos são pensados de modo que essas trabalhadoras consigam realizar as atividades domésticas, principalmente as relacionadas com o cuidado com as crianças. Não é possível negar que, se são as mulheres ainda as grandes responsáveis pelas atividades realizadas nos domicílios, de fato, tais ações facilitam sua participação no mercado de trabalho. Por outro lado, como apresentado no decorrer desse estudo, a crença na obrigação primeira das mulheres com as atividades domésticas serve de justificativa para a desqualificação das mesmas em relação aos homens. É necessário problematizar, então, se tais ações visam o reconhecimento da importância da força de trabalho feminina nessas indústrias ou ampliam a exploração das mulheres, usando como justificativa para desigualdades suas obrigações com a casa e com os/as filhos/as? Resta ainda perguntar se essas ações, mais do que reconhecerem a importância das atividades realizadas pelas mulheres nessas indústrias, reforçam os discursos que consideram como atividade prioritária das mulheres àquelas realizadas no contexto doméstico, que dizem respeito à própria

reprodução da força de trabalho? Apesar de não ser o foco de estudo nessa pesquisa, caberia problematizar ainda se existem e quais seriam os pontos de resistência mobilizados pelas mulheres contra a subordinação ou contra sua desvalorização em relação aos homens? Cabe questionar também qual a posição do sindicato na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho e se o mesmo é capaz de dar conta da diversidade de trabalhadores/as que busca representar?

A partir do que foi exposto, pode-se argumentar que as políticas de gestão apresentam limitações quanto à promoção da igualdade de gênero, na medida em que contribuem para a inserção das mulheres nas indústrias pela reprodução da divisão sexual do trabalho e da força de trabalho feminina como secundária.

Além de corroborar com diversos estudos que afirmam que a participação da força de trabalho feminina se dá por meio de contradições e desigualdades que se reconfiguram no tempo, o estudo possibilitou verificar que as políticas de gestão de força de trabalho são articuladas a discursos de gênero, que atribuem ao sexo desigualdades que são sociais.

Para finalizar, é importante destacar os limites desse estudo. Um primeiro limite se refere aos próprios objetivos aqui propostos. Eles fazem parte de uma tentativa de estabelecer um recorte, de viabilizar o estudo de determinado elemento, entre tantos outros, existentes nas relações de trabalho. Outro limite se refere ao contexto da pesquisa. Tratou-se de uma pesquisa realizada no setor da indústria plástica, da cidade Orleans, portanto, é necessário não generalizar as considerações aqui realizadas. E, por fim, o limite do tempo, dos prazos. Foram dois anos de intensa produção, de construção de conhecimento por meio de grandes parcerias. Entretanto, se a construção do conhecimento é algo contínuo, uma pesquisa tem um prazo. Não é, dessa forma, a construção de conhecimento acerca da problemática aqui proposta que se encerra, mas somente a pesquisa, sendo que, ao realizar as análises surgem novas perguntas e novas possibilidades de estudos, que ficam para um outro momento.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. (Orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007. p. 21-41.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. katálisis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p.188-197, dez.2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008&lng=pt&nrm=iso. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>. Acesso em 05 fev. 2016.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

Disponível em:
<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000316126>

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação **do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina na força de trabalho brasileira: evolução e determinantes. In: Camarano, Ana Amélia. **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

BRASIL, Presidência da República. Secretaria de políticas para as mulheres. **Plano nacional de políticas para as mulheres**. Brasília: Secretaria de políticas para mulheres, 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/plano-nacional-politicas-mulheres.pdf>. Acesso em: 05 fev. de 2016.

BEAUVOIR, Simone. **El segundo sexo**. 3 ed. Madrid: Ediciones Cátedra, 2011.

BRASILEIRO FILHO, Samuel. Educação profissional: a normalização biopolítica da subjetividade do trabalhador. **Revista Dialectus**. Ano 1, n. 1. Julho- dezembro, p.231-247, 2012. Disponível em: file:///D:/Meus%20documentos/Downloads/34-130-1-PB.pdf. Acesso em: 05 fev.2016.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimento das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. (Orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007. p. 43- 87.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesqui.**, São Paulo , v. 37, n. 132, p. 537-572, dez. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=pt&nrm=iso>. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>. Acessos em 05 fev. 2016

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p.259-287, abr.2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000100014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 jan.2016.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

BUTLER, Judith. **Mecanismos psíquicos del poder**: teorías sobre la sujeición. Madrid: Ediciones Cátedra, 2011.

BUTLER, Judith. **Deshacer el género**. Barcelona: Paídos, 2012.

CAPPELLIN, Paola. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Revista Gênero**. Niteroi, v.9, n.1, p.89-126, 2. sem. 2008. Disponível em

<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/97/73>. Acesso em: 05 fev. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COLOSSO, Marina. **A atuação de consultores na gestão da diversidade em organizações**. São Paulo, 2013. Dissertação (Mestrado

em Psicologia Social). Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15082013-101131/pt-br.php>.

COSTA, Maria da Graça Abreu. **Perspectivas de participação feminina no consórcio de alumínio do maranhão: uma análise a partir da compreensão de padrões culturais de gênero**. Porto Alegre, 2006. Dissertação (Mestrado em Ciências sociais). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/1993?mode=full>

DALL' ALBA, João Leonir. **Pioneiros nas terras dos condes**. 2 ed. Orleans: Gráfica do Lelo, 2003.

FARIA, José Henrique de. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: EDUFPR, 1997.

FARIA, José Henrique de; MATOS, Raquel Dorigan. Controle, organização e trabalho. In: FARIA, José Henrique de. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo:Atlas, 2007. p. 300- 316.

FIDALGO, Fernando. Neocorporativismo e negociação da qualificação profissional. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. (Orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007. p. 169-187.

FONSECA, Tania Mara Galli. As marcas do feminismo nas relações de trabalho: colocando algumas questões para a discussão. **Rev. Cien. Saúde**, Florianópolis, v.17, n. 1, jan./jun. 1998.

FOUCAULT, Michel. **Resumo dos cursos do Collège de France (1970- 1982)**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1998.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: NAU Editora, 2002.

FOUCAULT, Michel. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica**. Para além do estruturalismo e da hermenêutica. 2.ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 273-295.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

FURTADO, Celso. **Essencial**. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2013.

GALVÃO, Patrícia. **Parque Industrial**. São Paulo: Alternativa, 1933.

GASTALDON, Murialdo Canto. O cluster das empresas de descartáveis plásticos no sul de Santa Catarina: sua caracterização e regime tecnológico. In: GOULARTI FILHO, Alcides. (Org.). **Ensaio sobre a economia sul-catarinense**. Criciúma: UNESC, 2003. p. 59-72.

GOULARTI FILHO, Alcides. **Formação Econômica de Santa Catarina**. Florianópolis: Cidade Futura, 2002.

GOULARTI FILHO, Alcides. Crédito, planos e planejamento em Santa Catarina. **Revista Política & Sociedade**, Florianópolis - v. 11 - n22, p.119-154, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2012v11n22p119>. Acesso em: 05 fev.de 2016.

IANNI, Octavio. O mundo do trabalho. **São Paulo em perspectiva**. v.8, n.1, p.2-12, janeiro/março 1994. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf. Acesso em: 05 fev. 2016.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v.37, n. 132, p.595- 609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso: 05 fev. 2016.

HIRATA, Helena; BLASS, Leila; SOARES, Vera. Prefácio In: SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 2. ed. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

HOLZMANN, Lorena. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 258- 273, jun./dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a10.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2016.

HOLZMANN, Lorena. **Controle e disciplinamento da força de trabalho: estratégias e resistências**. Porto Alegre: Escritos, 2015.

LAURETIS, Tereza de. A tecnologia de gênero. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de. (Org.) **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro, 1994. p. 206-242.

LEAL, Anne Pinheiro. Treinamento, desenvolvimento e educação corporativa: a qualificação como instrumento de subordinação do trabalho ao capital. In: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (Orgs). **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 120- 149.

LOTTIN, Jucely. **Orleans 2000: história e desenvolvimento**. Florianópolis: Elbert, 1998.

LOTTIN, Jucely. **Orleans em dados 2004 – História**. Florianópolis: Elbert, 2004.

MACEDO, Goiacira Nascimento Segurado. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional**. Goiás, 2003. Dissertação (Mestrado em psicologia). Universidade Católica de Goiás. Disponível em: http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2006-11-28T124423Z-245/Publico/Goiacira%20Nascimento%20Segurado%20Macedo.pdf

MARGONATO, Rita de Cássia Garcia. **Diferenciais de rendimento do trabalho feminino nos setores econômicos da região Sul do Brasil**. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia regional). Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/economia/arq/DISSERTACOES/Dissertacao%20Rita%20Margonato.pdf>

MÁRKUS, Gyorgy. Man as universal natural being. In: Marxism and Anthropology. **The concept of 'human essence' in the philosophy of Marx**. The Netherlands: Van Gorcum Assen, 1978. p. 03-14.

MARX, Karl. **Grundrisse**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MONTEBELLO, Adriana Estela Sanjuan. **Configuração, reestruturação e mercado de trabalho do setor de celulose e papel no Brasil**. 2010. Tese (Doutorado em economia) Universidade de São Paulo. Disponível em: file:///D:/Meus%20documentos/Downloads/Adriana_Montebello.pdf

NOGUEIRA, Conceição. Contribuição do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. **Cadernos de pesquisa**, n. 112, p. 137-153, março/2001.

OLIVEIRA, Talita Santos de. Inserção das mulheres na construção: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras – Análise da Feminização das Profissões e Ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p.137-155.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. Remuneração: conceitos, modelos e aspectos históricos no Brasil. In: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (Orgs). **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 164- 193.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PAULA, Marcos Júnior de Moura; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Do departamento pessoal ao recursos humanos estratégico: os subsistemas e a sofisticação do controle do trabalhador. In: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (Orgs). **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 03- 15.

PARANHOS, Mônica da Silva. A formação do trabalhador polivalente. In: I CIRCUITO DE DEBATES ACADÊMICOS DAS CIÊNCIAS HUMANAS - II CONFERÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO, 2011, Brasília. **Anais**. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3226/1/livro_anaisdocircuito01.pdf. Acesso em: 05 fev. de 2016.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**. São Paulo, v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-90742005000100004&script=sci_abstract&tlng=p. Acesso em: 05 fev. de 2016.

PEREIRA, Maria Tereza Flores. ECKERT, Daniele. Recrutamento e seleção de pessoas: uma análise de questões de privacidade e discriminação dos candidatos. In: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (Orgs). **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 69- 95.

PEREIRA, Jamile Barbosa. **A relação entre as dimensões de justiça organizacional e as atitudes dos indivíduos diante da diversidade**. São Paulo, 2008. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Presbiteriana Mackenzie. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/IPM_fc2d6f3e709b277b9c6fdb931193a21b

RABELO, Giani. **Trabalho arcaico no moderno mundo da moda**. Florianópolis, 1997. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Catarina.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2011. p. 578-606.

REITH, Stefanie Landim. **Programas de diversidade de recursos humanos: uma análise sobre sua adoção no Brasil**. São Carlos, 2014. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: http://www.bdtd.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=7850

RESENDE, Ana Paula Mendonça. **A organização social dos trabalhadores fabris em São João Del Rei: o caso da companhia industrial São Joanense 1891/1935**. São João Del Rei, 2003. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/VGRO-5SKR5A/ana_paula.pdf?sequence=1

REY, González. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

ROSEMBERG, Fúlvia. Políticas educacionais e gênero: um balanço dos anos 1990. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p. 151-197, 2001. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332001000100009. Acesso em: 05 fev. de 2016.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTA CATARINA, Federação das indústrias do estado. **Santa Catarina em dados** / Florianópolis / v. 25 / p. 01-192 / 2015.

SARAIVA, Karla. A aliança biopolítica educação-trabalho. **Revista Pro-Posições**/ v.25, n.2 (74), p. 139-156, maio/ago. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072014000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 05 fev. de 2016.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n.2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SCOTT, Joan. O enigma da igualdade. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-30, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>. Acesso em: 05 fev. de 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Lorena Holzmann. Admitimos mulheres para trabalhos leves. **Revista Estudos Feministas**, ano 3, n.2, p. 349-361, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/download/16445/15026>. Acesso em: 05 fev. de 2016.

SILVA, Ladjane de Barros. **Percepção dos gestores de recursos humanos sobre as principais competências exigidas no recrutamento e seleção dos gestores técnicos das indústrias de grande porte do agronegócio da Região Metropolitana**. Recife, 2011. Dissertação (Mestrado em Administração e desenvolvimento rural). Universidade Federal Rural de Pernambuco. Disponível em: http://200.17.137.108/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=901

SILVA, Ricardo Andres Cifuentes. **O perfil de qualificação do trabalhador da indústria de transformação do Estado de São Paulo - 1989 a 1997**. Campinas, 2001. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do trabalho). Universidade Estadual de Campinas. Disponível em:

<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000225873>

SCHNEIDER, Élen Cristiane. **A condição das mulheres trabalhadoras por conta própria e a domicílio na sociedade contemporânea trabalho, cidadania e cotidiano**. Porto Alegre, 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/39428/000824144.pdf?sequence=1>

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

SPINK, Mary Jane. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Editora Cortez, 1999.

SPINK, Mary Jane. **Linguagem e produção de sentido no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.

STREY, Marlene Neves. Gênero. In: JACQUES, Maria da Graça C. et. al (Orgs). **Psicologia social contemporânea: livro texto**. 9.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p.181-198.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Revista Gênero**, Niterói, v.9, n.1, p.31-45, 2.sem.2008. Disponível em: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/94/70>. Acesso em: 05 fev. de 2016.

ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos**: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2003.

ANEXO

ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido



CEP – COMTÊ DE ÉTICA EM PESQUISA TCLE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (a) Sr (a) está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada:

Trabalhadoras da indústria plástica: políticas de gestão de RH na (re) produção de normas de gênero. O objetivo se refere à analisar como se produzem os discursos de gestores de RH em processos de recrutamento, seleção, promoção e remuneração de mulheres de indústrias plásticas da cidade de Orleans/SC a partir de normas de gênero.

Mesmo aceitando participar do estudo, poderá desistir a qualquer momento, bastando para isso informar sua decisão aos responsáveis. Fica esclarecido ainda que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro, o (a) senhor (a) não terá direito a nenhuma remuneração. Declaramos que todos os riscos e eventuais prejuízos foram devidamente esclarecidos. Os dados referentes à sua pessoa serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº 466/2012 do CNS - Conselho Nacional de Saúde, podendo o (a) senhor (a) solicitar informações durante todas as fases da pesquisa, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta.

Procedimentos detalhados que serão utilizados na pesquisa

O instrumento de coleta de dados será a entrevista semi-estruturada.

Riscos: Considera-se que esta pesquisa não oferece risco aos participantes.

Benefícios: Quanto aos benefícios, espera-se que a pesquisa possa contribuir com o fortalecimento das discussões acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho, sua articulação com o gênero e sua relação com o desenvolvimento socioeconômico.

A coleta de dados será realizada pela mestranda Fabia Alberton da Silva Galvane (fone: 48 – 9924 9983) do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da UNESC e orientado pelo professora responsável Giovana Ilka Jacinto Salvaro (fone: 48- 9984 2020). O telefone do Comitê de Ética é (48) 3431.2723.

Criciúma (SC) ____ de _____ de 2014.

Participante: Pesquisador Responsável:

CPF:

Av. Universitária, 1105 – Bairro Universitário – CEP: 88806-000 –
Criciúma / SC

Sala 25 – 1º. Andar – Bloco S – Fone (48) 3431-2723

ANEXO B – Carta de aceite

Declaramos, para os devidos fins, que concordamos com a realização da pesquisa de mestrado intitulada “Trabalhadoras da indústria plástica: políticas de gestão de RH na (re) produção de normas de gênero”, em nossa empresa, localizada no município de Orleans, SC, sob a responsabilidade da Profa. Giovana Ilka Jacinto Salvaro e mestrando Fabia Alberton da Silva Galvane, do programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico – PPGDS, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, de junho a julho de 2015.

Assinatura do responsável e carimbo da empresa