



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Mislene Aparecida Gonçalves Rosa

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL:
INTERLOCUÇÕES COM A ERGONOMIA**

Belo Horizonte

2018



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Mislene Aparecida Gonçalves Rosa

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL:
INTERLOCUÇÕES COM A ERGONOMIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica.

Linha de Pesquisa II: Processos Formativos em Educação Tecnológica.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raquel Quirino Gonçalves

Belo Horizonte

2018

Rosa, Mislene Aparecida Gonçalves
R788d A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil: interlocuções com a ergonomia. / Mislene Aparecida Gonçalves Rosa. -- Belo Horizonte, 2018.
128 f. : il.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica, 2018.

Orientadora: Profa. Dra. Raquel Quirino Gonçalves

Bibliografia

1. Divisão do Trabalho - Mulheres. 2. Indústria Têxtil. 3. Ergonomia. I. Gonçalves, Raquel Quirino. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título

CDD 362.83



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA - PPGET
Portaria MEC n°. 1.077, de 31/08/2012, republicada no DOU em 13/09/2012

Mislene Aparecida Gonçalves Rosa

A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil: interlocuções com a ergonomia.

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG, em 27 de fevereiro de 2018, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, aprovada pela Comissão Examinadora de Defesa de Dissertação constituída pelos professores:

Prof.ª Dr.ª Raquel Quirino Gonçalves - Orientadora
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Prof.ª Dr.ª Antônia Vitória Soares Aranha
UFMG/FAE

Prof.ª Dr.ª Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

*Aos meus pais, Roberto e Magna
e aos meus irmãos, Ramon e Rudson, fontes
inesgotáveis de amor, carinho e apoio.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora, nos quais fielmente eu acredito, pela coragem, força, determinação e serenidade na consecução dessa pesquisa.

Definitivamente fazer pesquisa não se trata de uma atividade simples. Concluir essa etapa da vida só foi possível por ter tido o suporte de tantos seres queridos, às vezes verdadeiros anjos que surgiram ao “acaso”, e foram firmes alicerces.

De forma sucinta, tentarei aqui manifestar minha gratidão:

Começo por minha querida orientadora, Professora Dr^a Raquel Quirino. Muito mais que orientadora, amiga e parceira. Obrigada por nortear minha caminhada nesse curso, por ter sido extremamente exigente, mas também, sempre disposta a atender minhas dúvidas, sempre me incentivando. A você meu eterno agradecimento, meu eterno carinho, principalmente por ser um exemplo de construção do saber acadêmico e do saber “ser” humano, modelo de empatia e respeito.

Agradeço as professoras e aos professores do Programa Especial de Formação Pedagógica de Docentes e do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, pelo compartilhamento de informações, sabedoria e pelas aulas motivadoras e profundamente agradáveis.

Agradeço as professoras Dr^a. Antônia Aranha e Ludmila Guimarães, pela leitura atenciosa do trabalho e principalmente pelas ricas e construtivas contribuições à sua melhoria.

As/aos colegas do Mestrado e do grupo de pesquisa Forquap, pela companhia, incentivo e apoio.

Ao CEFET-MG, pela bolsa, cujo apoio financeiro foi essencial para a realização dessa pesquisa.

Agradeço ao Wagner e a Ana Paula, que viabilizaram o acesso e as condições para a coleta de dados na empresa pesquisada, assim como ao gerente que autorizou a realização da pesquisa.

Sou grata as/aos participantes desse estudo que gentilmente contribuíram com o relato de suas experiências, tornando possível a execução dos estudos realizados. Em especial às mulheres

operárias que se disponibilizaram a responder meus questionamentos com prontidão e riquezas de detalhes, apesar do cotidiano repleto de demandas. Vocês são a alma, a essência desse trabalho.

Sou grata à minha família: queridos irmãos, amigos com que a vida me presenteou. Mãe, amor incondicional, constante e eterno. Pai, exemplo de força e coragem. Júlio César, “*mon petit ami*”, pelo amor, carinho e apoio. Muito obrigada por formarem a pessoa que sou e por não me permitirem desanimar nunca.

“Todo corpo permanece em repouso ou em movimento em linha reta a uma velocidade constante, a menos que seja obrigado a mudar seu estado por forças impostas sobre ele” (Sir Isaac Newton).

RESUMO

A presente pesquisa se insere na “Linha II: Processos Formativos em Educação Tecnológica” do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, que focaliza questões da área trabalho-educação nos contextos socioeconômico e político-cultural, destacando os processos históricos e culturais, as relações entre as mudanças societárias, a educação e o mundo do trabalho. Nesse contexto, busca desvelar a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia na indústria têxtil, e, a partir daí demonstra a importância da variável sexo/gênero nos estudos sobre o trabalho e a ergonomia. Para realizá-la recorreu-se às construções teóricas da Sociologia do Trabalho Francesa, presentes no conceito da divisão sexual do trabalho como base material das relações sociais de sexo/gênero, bem como nas abordagens da ergonomia. A pesquisa de campo foi realizada em uma empresa do ramo de têxtil situada na Região metropolitana de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais. Todos os dados quantitativos e qualitativos foram coletados e analisados nos documentos disponibilizados pela empresa, nas observações *in loco* e em entrevistas semiestruturadas com os gestores e as trabalhadoras das áreas operacionais. A investigação foi categorizada em três aspectos: (i) divisão sexual do trabalho na indústria têxtil; (ii) a relação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo no âmbito doméstico; e (iii) ergonomia. A articulação dessas categorias de análise tornou possível a aproximação do objeto de estudo: a interlocução existente entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia no setor industrial têxtil. A análise dos resultados revela uma marcada segregação por gênero na empresa com um contingente maior de mulheres no setor de fiação e nos cargos de auxiliar e operadora, enquanto os homens destacam-se no setor de beneficiamento/acabamento e manutenção, assim como nos cargos de chefia e comando. Constatou-se que na concepção da empresa e das próprias trabalhadoras existe trabalho de homem e trabalho de mulher, que requerem aptidões diferenciadas. As mulheres são requisitadas para tarefas/funções consideradas “leves” e que demandam habilidades manuais, como destreza e perfeição na execução de detalhes ou para operar máquinas, num trabalho simples e repetitivo. A paciência, a docilidade e a disciplina também são elementos considerados positivos da força de trabalho feminina. A preferência por trabalhadores homens para outras tarefas/funções é justificada com argumentos nos quais aparece frequentemente a necessidade de força física. No entanto, mesmo no setor de fiação, majoritariamente feminino, são os homens que ocupam os cargos/funções mais qualificados e estão nas tarefas que requerem, além de força física, conhecimento técnico e comando. As mulheres são mais aceitas nas tarefas que exigem maior cuidado e atenção, principalmente atividades de limpeza e verificação de conformidade em detalhes. Os resultados apontaram para um silenciamento das relações sociais de gênero no setor industrial têxtil, sobretudo quando se analisa as condições ergonômicas das atividades na perspectiva de uma classe trabalhadora sexuada, o que dificulta essa interlocução.

Palavras-Chave: Divisão sexual do trabalho; indústria têxtil; ergonomia.

ABSTRAT

The present research is inserted in the "Line II: Formative Processes in Technological Education " of the Graduate Program in Technological Education of CEFET-MG, which focuses on work-education issues in socioeconomic and political-cultural contexts, highlighting historical processes and cultural relations between societal changes, education and the world of work. In this context, it seeks to unveil the interplay between the sexual division of labor and ergonomics in the textile industry, and from there it demonstrates the importance of the sex / gender variable in studies on work and ergonomics. In order to do so, we used the theoretical constructions of the Sociology of French Labor, present in the concept of the sexual division of labor as the material basis of the social relations of sex / gender, as well as in the Ergonomics approaches. The field research was carried out in a textile company located in the metropolitan Region of Belo Horizonte, State of Minas Gerais. All the quantitative and qualitative data were collected and analyzed from the documents made available by the company, the on-site observations and semi-structured interviews with the managers of the operational areas. The research was categorized into three aspects: (i) the sexual division of labor in the textile industry; (ii) the relationship between productive work and reproductive work in the domestic sphere; and (iii) Ergonomics. The articulation of these categories of analysis made possible the approximation of the object of study: the interlocution between the sexual division of labor and ergonomics in the textile industrial sector. The analysis of the results reveals a marked segregation by gender in the company with a larger contingent of women in the spinning, auxiliary and operator positions, while the men stand out in the processing / finishing and maintenance sector, as well as in the positions of leadership and command. It was found that in the conception of the company and workers there is work of man and work of woman, that require different aptitudes. Women are required for tasks / functions that are considered "light" and require manual skills, such as dexterity and perfection in the execution of details or to operate machines, in a simple and repetitive work. Patience, docility, and discipline are also considered positive elements of the female workforce. The preference for male workers for other tasks / functions is justified by arguments in which the need for physical strength often appears. However, even in the spinning sector, mostly female, the men are the ones who hold the most qualified positions and functions and are in charge of the tasks that demands, besides physical strength, technical knowledge and command. Women are more accepted in tasks that require greater care and attention, especially cleaning activities and compliance checking in detail. The results pointed to a silencing of gender relations in the textile industrial sector, especially when analyzing the ergonomic conditions of the activities in the perspective of a sexual and active subjectivity, which makes this interlocution difficult.

Key words: Sexual division of labor; textile industry; ergonomics.

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

FIGURA 1 - PROCESSO PRODUTIVO SIMPLIFICADO – EMPRESA PESQUISA	57
FIGURA 2 - ABRIDOR AUTOMÁTICO DE FARDOS	58
FIGURA 3 - DESCAROÇADORES E CILINDROS DESAGREGADORES	59
FIGURA 4 - MISTURADOR	59
FIGURA 5 - CARDA	60
FIGURA 6 - PASSADORES (1ª E 2ª PASSAGEM).....	60
FIGURA 7 - FILATÓRIO <i>OPEN-END</i>	61
FIGURA 8 - MAÇAROQUEIRA	62
FIGURA 9 - FILATÓRIO DE ANEL.....	62
FIGURA 10 - BOBINADEIRA	63
FIGURA 11 - URDIDEIRA E ENGOMADEIRA.....	63
FIGURA 12 - TEAR À PINÇA E TEAR À JATO DE AR	64
FIGURA 13 - CHAMUSCADEIRA E TINGIMENTO CONTÍNUO.....	64
FIGURA 14 - ORGANOGRAMA - SETOR DE FIAÇÃO.....	65
FIGURA 15 - COMPETÊNCIAS PESSOAIS - OPERADOR/A FIAÇÃO	66
FIGURA 16 - COMPETÊNCIAS PESSOAIS - CHEFE DE TURMA	66
QUADRO 1 - DADOS PESSOAIS DO GRUPO PESQUISADO	69
QUADRO 2 - DADOS PESSOAIS DO GRUPO PESQUISADO	70
QUADRO 3 - % DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO NOS SETORES/ÁREA DA FÁBRICA.....	73
TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DE OCUPADOS POR SEXO, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA, BRASIL 2009 (EM %).....	36

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO (%) NA POPULAÇÃO OCUPADA TOTAL, POR SEXO – 2001 A 2013	34
GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO - 2013	36
GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO NOS CARGOS/FUNÇÃO - SETOR FIAÇÃO	67
GRÁFICO 4 - % DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO SETOR INDUSTRIAL - FÁBRICA.....	71
GRÁFICO 5 - TOTAL DE FUNCIONÁRIOS/AS POR SEXO/GÊNERO NOS SETORES/ÁREA DA FÁBRICA.....	72

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	15
APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.1 Objeto e sujeitos de pesquisa.....	20
1.2 Questões de pesquisa.....	20
1.3 Objetivos.....	21
1.3.1 Geral	21
1.3.2 Específicos.....	21
1.4 Categorias de Análise	21
1.5 Metodologia e procedimentos metodológicos.....	21
CAPÍTULO 2	25
REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1 A Divisão sexual do trabalho.....	26
2.2 Relações sociais de sexo/gênero.....	31
CAPÍTULO 3	34
APROXIMAÇÕES DO OBJETO E DE SEU CONTEXTO	34
3.1 A mulher no mundo do trabalho.....	34
3.2 A presença feminina na indústria têxtil: breve recuperação histórica	39
3.3 A ergonomia, a segurança e a saúde no trabalho.....	45
3.3.1 Algumas considerações sobre segurança e saúde no trabalho.....	46
3.3.2 A ergonomia	49
CAPÍTULO 4	56
A PESQUISA DE CAMPO.....	56
4.1 Descrição da unidade de pesquisa	56
4.1.1 Caracterização da empresa	56
4.1.2 Opção pelo setor de fiação	64
4.1.2 Os sujeitos de pesquisa.....	67
4.2 A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil pesquisada.....	70
4.2.1 Os princípios organizadores: separação e hierarquia	71
4.2.2 A (des) valorização do trabalho feminino	77
4.2.3 O trabalho reprodutivo no âmbito doméstico	84
4.3 A variável gênero nas ações ergonômicas do trabalho.....	91
4.3.1 A dinâmica do trabalho no setor de fiação	92
4.3.2 O peso do trabalho “leve” feminino	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS	106

5.1	Temas para pesquisas futuras	112
	REFERÊNCIAS	113
	APÊNDICES	121
	APÊNDICE A	121
	APÊNDICE B.....	122
	APÊNDICE C.....	125

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se insere na “Linha II: Processos Formativos em Educação Tecnológica” do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, que tem por objetivos estudar os processos formativos na área da Educação Tecnológica, aqui considerada como a educação *omnilateral* que ocorre, tanto nos âmbitos das instituições educacionais e empresariais, quanto no exercício do próprio trabalho. Focaliza questões da área trabalho-educação nos contextos socioeconômico e político-cultural, destacando os processos históricos e culturais, as relações entre as mudanças societárias, a educação e o mundo do trabalho. Abrange, também, o debate acerca das relações sociais de sexo/gênero, derivadas da divisão sexual do trabalho, e busca desvelar os processos sócios históricos que determinam as desigualdades presentes entre os gêneros na formação e atuação profissional. Nesse contexto a pesquisa visa, especificamente, desvelar as interlocuções presentes entre a ergonomia e a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil, tomando como lócus da pesquisa empírica uma indústria localizada na Região metropolitana de Belo Horizonte.

A presente dissertação traz os resultados da pesquisa empreendida e está estruturada em mais quatro capítulos, além desta introdução. No capítulo 1 apresenta-se e justifica-se o tema de pesquisa, as questões norteadoras e o objeto de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a metodologia, justificando-se a escolha das técnicas para levantamento e coleta de dados, e o método de análise dos achados empíricos, demonstrando as fases percorridas no desenvolvimento da pesquisa.

O capítulo 2 traz o referencial teórico pertinente ao estudo desenvolvido, abordando os conceitos de divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo/gênero, considerando os aportes teóricos desenvolvidos nas pesquisas da Sociologia do Trabalho Francesa, de base marxista, principalmente, os trabalhos de Danielle Kér goat e Helena Hirata.

Posteriormente, no capítulo 3 apresenta-se uma revisão da literatura acerca dos três eixos principais desta pesquisa: divisão sexual do trabalho; trabalho na indústria têxtil; e ergonomia, ressaltando as contribuições desses trabalhos para a compreensão do tema proposto.

No capítulo 4 faz-se a apresentação geral do lócus da pesquisa empírica, a discussão dos achados empírico e a análise e reflexão desses dados à luz da teoria estudada.

O capítulo 5, que encerra a dissertação, traz as considerações finais, discutindo de forma sucinta os principais temas abordados na pesquisa, assim com as limitações do estudo e as possibilidades para trabalhos futuros.

CAPÍTULO 1

APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA

Embora homens e mulheres não apresentem diferenças quanto à sua capacidade intelectual eles são significativamente diferentes em suas funções fisiológicas, na capacidade cardiovascular, na força muscular e nas dimensões antropométricas. Porém, questões de ordem subjetivas também aparecem no emaranhado das tramas sociais ressaltando as diferenças de gênero de forma desigual. Ressaltam-se a invisibilidade do trabalho doméstico não remunerado – realizado majoritariamente pelas mulheres -, a supervalorização das competências ditas masculinas - iniciativa, capacidades técnicas, autonomia no trabalho - e os estereótipos e marcadores de gênero - a fragilidade, a emotividade e a habilidade manual das mulheres, em contraponto à força e a racionalidade do homem.

Essa forma de pensar perpassa a sociedade, independentemente de classe e raça, e determina os lugares e funções para homens e mulheres de maneira natural, como se suas capacidades fossem inerentes ao sexo biológico e impossíveis de serem superadas. No entanto, autoras como Kér goat (1986; 2010), Hirata (1987; 2014), Toledo (2006), Quirino (2011; 2015), dentre outras/os, afirmam que tais diferenças são históricas e culturais, portanto passíveis de serem mudadas.

Prova disso é a crescente participação da mulher no mundo do trabalho assalariado para além do espaço doméstico e, nos últimos anos, com atuação também em áreas e funções historicamente masculinas que exigem força e resistência. Todavia, tal fato está longe de representar igualdade de oportunidades para elas. Analisando a qualidade dos postos de trabalho ocupados por homens e mulheres, evidencia-se uma clara segmentação ocupacional relacionada ao gênero. As mulheres tendem a reproduzir no mercado de trabalho as tarefas que realizam no espaço privado, sendo maioria no serviço doméstico, educação, no cuidado a saúde e em tarefas mais repetitivas, de ciclo curto, submetidas ao ritmo impostos pela máquina, se destacando, assim, apenas em ocupações de baixa ou nenhuma remuneração (MPS, 2015, p.8).

Especificamente no Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹, a população atual aproxima-se de 204 milhões de pessoas, sendo 49% homens e 51% mulheres, portanto, majoritariamente feminina. Também se consideradas a

¹IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Séries Estatísticas & Séries Históricas. Disponível em: <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br>. Acesso em 15 jun. 2016.

População em Idade Ativa (PIA) – pessoas acima de 10 anos de idade -, as mulheres continuam a ser maioria na população brasileira. Os dados do IBGE igualmente revelam que a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando de forma significativa, a taxa de ocupação feminina que era de 18,5% em 1970, salta para 26,6% em 1980 e 42,6% em 2009, indicando uma evolutiva progressão da incorporação da mulher na força de trabalho produtiva. Dados mais recentes do IBGE (2017, p.24) também destacam incremento para as mulheres na taxa de participação para o total da população ocupada, passando de 52,5% em 2012 para 53,7% em 2016.

Constata-se a persistência do crescimento da força de trabalho feminino no Brasil a partir da década de 1970, em um contexto de acelerado processo de industrialização, crescentes taxas de urbanização e períodos de altas taxas de crescimento econômico. Este comportamento manteve-se na década de 1980, apesar da estagnação da atividade econômica e também na década de 1990, período que se caracterizou pela intensa abertura econômica, os baixos investimentos e a terceirização da economia (HOFFMANN e LEONE, 2009).

Nesse contexto, um fenômeno tem chamado a atenção de pesquisadoras/es, o expressivo percentual de mulheres ocupadas no segmento industrial, setores tradicionalmente masculinos. Como exemplo, evidencia-se a pesquisa de Quirino (2011, p.12) sobre o trabalho das mulheres na mineração que, por ser este um ambiente de trabalho inóspito, sujo e pesado, na percepção da sociedade sempre foi vista como uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres. No entanto, a autora afirma, ao final de sua pesquisa, que “mineração também é lugar de mulher” e que uma nova possível divisão sexual do trabalho instala-se no mundo do trabalho assalariado contemporâneo.

Nessa mesma perspectiva teórica a presente pesquisa apropria-se do conceito da divisão sexual do trabalho, que determina as relações sociais de sexo/gênero antagônicas e assimétricas, proposto nas construções teóricas da Sociologia do Trabalho Francesa de base marxista. Quanto à interlocução com a ergonomia, teoricamente são abordados os conceitos presentes na tradição francófona, valorizando as ciências sociais, estabelecendo diálogo com a Psicologia do Trabalho e a Sociologia do Trabalho. No entanto como no Brasil a prática da ergonomia está fortemente atrelada à legislação e as normas de segurança e saúde no trabalho (SST), fez-se necessária a discussão acerca de alguns aspectos presentes nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assim como estudos dos postos de trabalho, orientados para a concepção de dispositivos técnicos, máquinas, ferramentas, mobiliário, instalações, etc.

É importante assinalar que o setor industrial, de acordo com a relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), engloba empresas com elevado grau de risco, que por isso demanda maior atenção para promover a segurança e saúde visando proteger a integridade da/o trabalhadora/or.

Alerta a essas condições, o Brasil, na década de 1970, em função do grande número de acidentes do trabalho, estabeleceu um modelo de segurança e saúde no trabalho representado principalmente pelo Capítulo V da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e pelas Normas Regulamentadoras (NR's).

Segundo Botelho (2011, p.31),

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – foi criada pelo Decreto nº 5.452, de 01/05/1943, e reuniu a legislação relacionada com a organização sindical, previdência social, justiça e segurança do trabalho. A CLT, no seu Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, dispõe sobre diversos temas, tais como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, máquinas e equipamentos, caldeiras, insalubridade, medicina do trabalho, higiene industrial, entre outros. Esta legislação foi alterada em 1977 e serviu como base para as atuais Normas Regulamentadoras.

As Normas Regulamentadoras constituem, assim, uma tentativa do governo brasileiro de inserir a segurança e saúde no trabalho no cotidiano das empresas. No entanto, ainda que se garantisse sua aplicação consistente e de forma eficiente, o arcabouço legal não seria suficiente para resolver os graves problemas sociais e econômicos oriundos de ambientes de trabalho inadequados. O sucesso dos programas de segurança e saúde no trabalho depende, na sua maioria, do comprometimento dos empregadores e empregados/as para entenderem tais medidas como um benefício e não uma obrigação.

Buscando ampliar as ações preventivistas de gestão da segurança e saúde no trabalho, na década de 1990, várias dessas Normas Regulamentadoras foram revisadas. Contudo, na visão de Assunção e Lima (2003, p.8), ainda persistem limites à prática da segurança do trabalho, tais como a

- 1) supremacia da produção e do lucro a curto prazo em relação à segurança;
- 2) limitações da legislação e da normatização para garantir uma melhoria contínua;
- 3) da segurança dos sistemas produtivos;
- 4) ineficácia das prescrições de comportamentos e de procedimentos seguros, como tentativa de evitar os ditos “erros humanos”.

Destacam-se nesse contexto, os riscos ergonômicos como relevantes a segurança e saúde da/o trabalhadora/or, o que segundo Vidal (2010), se traduz como toda e qualquer

condição ou a prática que traga obstáculos à produtividade, que desafie a boa qualidade ou que traga prejuízos ao conforto, segurança e bem-estar da/o trabalhadora/or.

Especificamente na indústria têxtil, segundo Comper e Padula (2010, p.216), no Brasil, registra-se um elevado número de trabalhadoras/es afastadas/os por causa de lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), devido à exposição aos fatores de riscos ergonômicos presentes nas condições de trabalho, tais como necessidade de força excessiva, repetição de movimentos, posturas inadequadas, ausência de pausas, entre outras condições ergonomicamente irregulares que aumentam a frequência de doenças físicas e mentais. Para Chiavegato e Pereira (2004, p.150), a LER/DORT são um “conjunto de doenças que afetam músculos, tendões, nervos e vasos dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro, pescoço e coluna vertebral) e inferiores (joelho e tornozelo, principalmente)”. Tais distúrbios têm relação direta com a organização do trabalho, com as exigências das tarefas e ambientes físicos.

Diante desse cenário, pressupõe-se que a ergonomia, considerada aqui como ciência e tecnologia, poderá auxiliar no planejamento de estratégias que contribuam para a melhoria das condições de trabalho.

De acordo com Laville (1977, p.6), a ergonomia

é um conjunto de conhecimentos sobre o homem aplicáveis aos problemas levantados pelo conjunto homem-trabalho. Ela tem, contudo, métodos específicos de estudo e pesquisa sobre a realidade do homem no trabalho que definem um tipo de pensamento que lhe é próprio, colocando questões às diversas ciências sobre as quais se apoia (principalmente à Fisiologia e à Psicologia) e suscitando pesquisas no terreno do homem em atividade.

Ao trazer as expressões “homem-trabalho” e “homem em atividade” infere-se que o autor englobe no conceito de ergonomia tanto os trabalhadores quanto as trabalhadoras. No entanto, uma vez que geralmente quando se pensa nas condições do trabalho industrial o centro das análises é o trabalhador do sexo masculino, questiona-se se o conjunto “homem-trabalho” pode ser considerado também como o conjunto “mulher-trabalho”, uma vez que, para além das diferenças físicas, as relações sociais estabelecidas entre os sexos no trabalho são de disputa, antagônicas e contraditórias, conforme esclarece Kérgeat (1986).

Mesmo na indústria têxtil, que historicamente registra uma maciça presença feminina na força de trabalho, o trabalho é visto a partir de uma perspectiva masculina dentro de um sistema de valores patriarcal, e a utilização de “gênero” como categoria de análise, propõe que a compreensão das relações de trabalho entre os sexos implique necessariamente em se

conhecer o trabalho da mulher como experiência diferente da do trabalho exercido pelo homem.

A partir da problemática exposta, o interesse desta pesquisadora se volta para desvelar a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia na indústria têxtil, e, sobretudo, demonstrar a importância da variável sexo/gênero nos estudos sobre a ergonomia. O entusiasmo em pesquisar sobre essa questão vai ao encontro da sua trajetória acadêmico/profissional, para além de sua condição de mulher trabalhadora, engenheira mecânica e de segurança e trabalho.

Desde o primeiro contato com o setor industrial, em 2006, realizado em uma empresa siderúrgica de grande porte, centrada na produção de ferro-gusa e aço, localizada na região metropolitana de Belo Horizonte, constatou os obstáculos enfrentados pelas mulheres que trabalhavam em setores majoritariamente masculinos, em ambientes inóspitos, cujo trabalho era considerado pesado, perigoso e insalubre. A inquietação em pesquisar sobre a temática fortaleceu-se a partir de 2009, quando iniciou a graduação em Engenharia Mecânica na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), que lhe proporcionou conhecer diversas empresas dos setores da construção civil, mineração e siderurgia. Observou que nessas empresas sempre houve predominância masculina, por isso, muitas máquinas e postos de trabalho eram adaptadas somente para os homens, assim como os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes. As mulheres que trabalhavam em tais setores simplesmente precisavam se “adaptar” às condições de trabalho que lhes eram oferecidas.

Já no ano de 2014, a pós-graduação *Lato Sensu* em Engenharia de Segurança do Trabalho, possibilitou-lhe o aprofundamento dos estudos acerca da ergonomia, trazendo uma reflexão crítica sobre as condições de trabalho de todos os trabalhadores, em geral, e em particular da mulher trabalhadora em áreas industriais. A ergonomia trata do estudo da “adaptação” do trabalho às características dos indivíduos, orientada para a melhoria global da situação de trabalho, dessa forma observa que como indivíduos “sem gênero” e atrelados a valores dominantes masculinos, as particularidades do trabalho da mulher eram constantemente negligenciadas. Não obstante muitos estudos sobre ergonomia considerem a variabilidade interindividuais, e nisso pressupõe que as diferenças de gênero estejam inclusas, entende-se que a subjetividade feminina não tem sido levada em consideração a contento nas práticas de ergonomia nas empresas.

Com base na problemática geral exposta, busca-se, na prática, no estudo de caso com trabalhadoras de uma indústria têxtil situada na Região metropolitana de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, desvelar como se dá a divisão sexual do trabalho, evidenciando

também a importância da variável sexo/gênero nos estudos sobre ergonomia. Desta forma, fornecer subsídios para a formulação de diretrizes para reafirmar a categoria “gênero” nas pesquisas sobre ergonomia.

Ressalta-se que, embora as questões biológicas, tais como a capacidade física limitada de algumas mulheres, períodos de gravidez e amamentação, a antropometria, dentre outros fatores sejam levados em consideração quando da coleta dos dados, essa pesquisa está focada, sobretudo em questões mais subjetivas como o “trabalho duplicado” (NOGUEIRA, 2006); “trabalho de cuidado, *care*” (HIRATA, 2011), a relação entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo e os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho propostos por Hirata e Kérigoat (2007).

A fim de identificar produções científicas sobre os temas a serem pesquisados, esta pesquisa contou com a seleção de teses², dissertações e artigos publicados no banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) e na base de dados dos periódicos da *Scientific Electronic Library On Line* (SciELO). Inicialmente realizou-se uma busca avançada em tais bases utilizando os descritores: ergonomia *and* sexo/gênero; ergonomia *and* feminino/mulher; ergonomia *and* indústria têxtil, nesta etapa do trabalho não foram encontradas produções científicas relevantes. Posteriormente realizou-se a busca com cada descritor em separado: ergonomia; indústria têxtil; e divisão sexual do trabalho. Desta forma foram selecionadas diversas produções científicas sobre os temas, a partir desta seleção buscou-se inferências nos textos que possibilitassem estabelecer a intersecção entre os três temas presentes nesta dissertação.

1.1 Objeto e sujeitos de pesquisa

O objeto a ser desvelado na presente pesquisa é a interlocução existente entre divisão sexual do trabalho e a ergonomia na indústria têxtil. Os sujeitos de pesquisa são os gestores e trabalhadoras de uma indústria têxtil situada na Região metropolitana de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais.

1.2 Questões de pesquisa

A questão norteadora para realização desta pesquisa teórica e empírica é: Como se dá a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia no setor industrial têxtil?

² A lista de todos os trabalhos encontra-se no Apêndice A desta dissertação.

Outras questões que perpassam a pesquisa e que possibilitaram a apreensão do objeto em sua totalidade são:

1. Como se dá a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil? Em quais setores/área se concentram as mulheres?
2. Quais as dificuldades e estratégias desenvolvidas pelas mulheres que atuam no setor industrial têxtil para articular o trabalho produtivo na fábrica com o trabalho reprodutivo no âmbito doméstico?
3. A variável sexo/gênero é considerada nas ações ergonômicas da empresa pesquisada?

1.3 Objetivos

1.3.1 Geral

Desvelar as interlocuções entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia na indústria têxtil, demonstrando a importância da variável sexo/gênero nos estudos sobre ergonomia.

1.3.2 Específicos

- Verificar como se dá a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil e em quais setores/áreas as mulheres se concentram.
- Verificar as dificuldades e estratégias de resistência desenvolvidas pelas mulheres que atuam nesse segmento industrial para articular o trabalho assalariado com o trabalho doméstico.
- Identificar e analisar se a variável sexo/gênero tem sido contemplada nas ações ergonômicas da empresa.

1.4 Categorias de Análise

A partir das questões de pesquisa, dos objetivos elencados e dos dados empíricos coletados as principais categorias investigadas e analisadas são:

- A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil.
- A relação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo no âmbito doméstico, realizados pelas mulheres operárias.
- A variável gênero nas ações ergonômicas do trabalho.

1.5 Metodologia e procedimentos metodológicos

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, cujos achados foram analisados em uma perspectiva dialética, buscando construir a síntese a partir da relação de tensão e das

contradições, da contextualização e da historicidade, conforme proposto por Wachowicz (2001).

Tendo como principal referência as teorias da divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo/gênero, que por assumirem a noção de relação social, implica em introduzir a contradição e o antagonismo entre grupos sociais no centro da análise (QUIRINO, 2011).

Dessa forma, a investigação aqui proposta situa-se no plano da realidade, no plano histórico, sob a forma da trama de relações contraditórias, conflitantes, de leis de construção, desenvolvimento e transformação dos fatos. O desafio posto é trazer para o plano do conhecimento essa dialética do real, conforme alerta Frigotto (2010, p.82) e romper com o modo de pensar dominante ou com a ideologia dominante. É, conforme sugere Gramsci (1978), apresentar uma atitude polêmica e crítica, como superação da maneira de pensar precedente e do pensamento concreto existente. É, portanto, buscar a crítica do “senso comum”, mas, não apenas a crítica pela crítica, o conhecimento pelo conhecimento, mas a crítica e o conhecimento crítico para uma prática que altere e transforme a realidade anterior no plano do conhecimento e no plano histórico social. Também, de modo como ressalta Boaventura Santos (1999, p.38), a análise dos dados coletados não se assentará apenas na explicação do fenômeno, pois, “cada vez mais, os fenômenos mais importantes são simultaneamente econômicos, políticos e culturais, sem que seja fácil ou adequado tentar destrinchar estas diferentes dimensões”.

Nessa perspectiva de relações contraditórias e antagônicas no grupo social composto por mulheres e homens, Engels (1977, p.70) constata que “o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino”. Portanto, a realidade social é contraditória, comportando avanços e retrocessos, “trata-se, efetivamente, de uma contradição viva, perpetuamente em vias de modificação, de recriação” (KÉRGOAT, 1986, p.83).

Quanto aos seus objetivos, a pesquisa é exploratória, descritiva, explicativa e crítica-analítica, pois, conforme Gil (2002, p.89), pesquisas exploratórias objetivam proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito, envolvendo: “(a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e, (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão”. Classifica-se como descritiva e explicativa por objetivar “a descrição das características de determinada população”, identificando “os fatores que determinam ou que contribuem para a

ocorrência dos fenômenos”. Também a análise crítica é buscada no intuito de ir além da aparência descritiva e explicativa do fenômeno e buscar atingir sua essência.

Primeiro Momento: Levantamento teórico-documental

Com o objetivo de melhor se aproximar e compreender o objeto de estudo teoricamente, foi realizado um levantamento bibliográfico em livros, artigos científicos, dissertações, teses, indicadores e dados sociais permeando os eixos temáticos que se entrecruzam na discussão teórico-documental da pesquisa, abordando: (i) divisão sexual do trabalho; (ii) a indústria têxtil; (iii) ergonomia.

Segundo momento: Coleta de dados em campo

Após aprovação do Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, de um Comitê de Ética em Pesquisa registrado junto ao CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), foram realizadas visitas para a coleta dos dados de pesquisa na fábrica de tecidos escolhida como lócus da pesquisa empírica.

Para se evidenciar *in loco* a interlocução entre a divisão sexual do trabalho, e a ergonomia no ambiente industrial têxtil foi escolhida, como unidade de coleta para os dados empíricos, uma empresa do ramo de têxtil situada na Região metropolitana de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais. Conforme contato anterior e com o aceite dos “gestores” da referida empresa, todos os dados quantitativos e qualitativos foram coletados nessa unidade, por meio de observação e entrevistas semiestruturadas com os gestores e as trabalhadoras das áreas operacionais.

As entrevistas seguiram um roteiro de questões semiestruturado (Apêndice B), com questões flexíveis, permitindo aos/as entrevistados/as falar livremente, inclusive sobre outros assuntos que surgiram no decorrer da entrevista, possibilitando à pesquisadora a formulação de novas questões que surgiram com o desdobramento do tema principal. Para Gerhardt et al. (2009, p.72), este instrumento objetiva “obter diferentes respostas à mesma pergunta, possibilitando que sejam comparadas”.

Dentre as trabalhadoras e gestores foram selecionados para as entrevistas aquelas/es que informadas/os sobre o objetivo da pesquisa se dispuserem a participar espontaneamente. Antes das entrevistas, todo/as leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C) e seus nomes, assim como o nome da empresa, foram mantidos sob sigilo em todo o processo da pesquisa, sendo substituídos na análise empírica por nomes fictícios.

Alguns cuidados foram considerados ao iniciar a relação de entrevista, a fim de reduzir as distorções que dela resultam. Conforme proposto por Bourdieu (1999, p.695) é preciso entender a amplitude e a natureza da distância entre a finalidade da pesquisa, tal como é percebida pela/o pesquisada/o e a finalidade que a/o pesquisadora/or tem em mente. Desta forma, fizeram-se esclarecimentos iniciais com o intuito de, pelo menos, minimizar as censuras que impedem as/os entrevistadas/os de dizer certas coisas e as incitações que as/os encorajem a acentuar outras.

As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas na íntegra, possibilitando uma análise que inter-relacione a perspectiva e a realidade das trabalhadoras e dos gestores em relação à divisão sexual do trabalho e também a apreensão das ações realizadas pela empresa em prol da segurança, saúde das/os trabalhadoras/es em uma perspectiva ergonômica.

Para se confrontar os relatos das/os entrevistadas/os foram realizadas visitas à fábrica para observação das tarefas e da rotina das/os trabalhadoras/es. Para tal atividade foi elaborado um “diário de campo” com a descrição de todas as observações e registros de conversas informais.

Terceiro momento: Análise dos dados e Síntese da investigação

Por fim foi realizada a análise dos dados das observações e dos relatos das entrevistas, por meio da análise crítica do discurso, uma vez que objetivo básico de tal análise

[...] é realizar uma reflexão geral sobre as condições de produção e apreensão da significação de textos produzidos nos mais diferentes campos: das relações primárias, religioso, filosófico, jurídico e sócio-político, visando a compreender o modo de funcionamento, os princípios de organização e as formas de produção de seus sentidos (MINAYO, 2014, p.319).

É nesse momento que se buscou estabelecer como se dá, na prática, as conexões, mediações e contradições dos fatos que constituem a problemática pesquisada e analisar o diálogo entre a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo/gênero presentes na dinâmica do trabalho na indústria têxtil com os objetivos da ergonomia. Objetivou-se superar a percepção imediata, as impressões primeiras, a análise mecânica, positivista e empiricista, passando-se assim do plano abstrato ao concreto, estabelecendo relações entre as partes e a totalidade. Enfim, pretendeu-se elaborar a síntese da investigação em uma exposição orgânica, coerente, concisa, nas múltiplas determinações do objeto investigado.

CAPÍTULO 2

REFERENCIAL TEÓRICO

As relações sociais de sexo/gênero são discutidas nessa pesquisa na perspectiva materialista histórica, tratada como relações antagônicas e de embate entre sexos na sociedade. Importante ressaltar a visão de Kér goat (1996) ao afirmar que as diferenças entre os sexos são construídas socialmente, possuem uma base material – o trabalho e suas divisões - e revelam-se como relações de poder. Portanto, enfatiza-se sobre a necessária ruptura radical com as explicações biologizantes e naturais sobre as diferenças entre as práticas sociais masculinas e femininas.

O conceito de gênero será utilizado em seu significado geral de recusa do essencialismo e do determinismo biológico para a interpretação das diferenças entre os sexos, como se a anatomia fosse um destino; ponderando, conforme Saffiotti (2009, p.1), “que o ser humano constitui uma totalidade una – do biológico e do social – e indivisível, merecendo e devendo ser tratado como tal.”

Considera-se também fundamental, a compreensão do conceito de classe social como “sexuada” em suas dimensões objetivas e subjetivas, problematização postulada por diversas pesquisadoras de que “a classe operária tem dois sexos” (SOUZA-LOBO,1991). Destarte, o conceito de classe utilizado nessa pesquisa está assentado na concepção marxista de determinação da classe pela posição social que os indivíduos ocupam na produção material, implicando em relações sociais de exploração (HIRATA e KERGOAT, 1994).

Desta forma, parte-se da ideia de relações coextensivas que se sobrepõem: a exploração de classe e a opressão de sexo/gênero como indissolúveis. Nesse contexto, torna-se relevante os aspectos das relações entre gênero e classe, utilizar-se da problemática da consubstancialidade elaborada por Kér goat em 1978 em termos de articulação entre as relações sociais de sexo e classe social, mais tarde, em termos de imbricação entre classe, sexo e raça (HIRATA, 2014, p.64).

Kér goat (2010) explica o termo a partir do paradoxo das relações sociais de sexo, exemplificando que a melhoria na situação da mulher no mercado de trabalho ao mesmo tempo intensifica a divisão sexual do trabalho, pois,

tudo muda, mas tudo permanece igual. Esse paradoxo me parece bastante ilustrativo dos impasses que um tipo de pensamento que segmenta as

relações sociais, que os considera isoladamente, enfrenta. A minha tese, no entanto, é: as relações sociais são consubstanciais; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica; e as relações sociais são coextensivas: ao se desenvolverem, as relações sociais de classe, gênero e “raça” se reproduzem e se coproduzem mutuamente (KÉRGOAT, 2010, p.94).

As imbricações entre classe social e gênero emergem na análise situada do trabalho e os traços que essa relação assume são transversais às formas que as relações de produção tomam. A falta de percepção da consubstancialidade das relações sociais na produção gera desigualdades de oportunidades e legitimam hierarquias de poder no trabalho, na empresa e na sociedade.

2.1 A Divisão sexual do trabalho

Segundo Kér goat (2002), a divisão do trabalho tem por característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, como também simultaneamente a captação pelos homens das funções com forte valor social agregado. O trabalho reprodutivo é definido pela autora como aquele através do qual se realizam as atividades do cuidado e da reprodução da vida, o qual é um elemento fundante dessa divisão e, portanto, funcional e integrado ao modo de produção capitalista.

Para Marx,

qualquer que seja a forma social do processo de produção, ele tem de ser contínuo, deve repetir periodicamente as mesmas fases. Uma sociedade não pode deixar de produzir, como não pode deixar de consumir. Portanto, quando visto como um todo interligado, e no fluxo constante de sua renovação permanente, todo processo social de produção é, ao mesmo tempo, um processo de reprodução (MARX, 1968, apud QUITANEIRO, 2003, p.30).

O processo de produção e reprodução da vida através do trabalho, segundo Marx, é a atividade a partir da qual se constitui a história dos seres humanos, é para a articulação produção/reprodução que se volta o materialismo histórico, método de análise da vida econômica, social, política e intelectual, realizado através de uma perspectiva dialética que além de procurar estabelecer as leis de mudanças que regem os fenômenos esteja fundada no estudo dos fatos concretos, consciente que a síntese será constituída numa relação de tensão, pois a realidade contém muitas contradições (QUINTANEIRO, 2003, p.33).

Marx e Engels (1968) questionam a perspectiva na qual as relações sociais de produção são naturais e consideradas como leis eternas, que devem reger a sociedade.

Segundo os autores o conceito de relações sociais de produção refere-se às formas estabelecidas de distribuição dos meios de produção e do produto e o tipo de divisão social do trabalho numa dada sociedade e em um período histórico determinado, expressa o modo como os homens/mulheres se organizam entre si para produzir e as formas existentes naquela sociedade de apropriação de ferramentas e tecnologia.

Nas palavras dos autores,

[...] a produção da vida, tanto a própria através do trabalho como a alheia através da procriação, surge-nos agora como uma relação dupla: por um lado, como uma relação natural e, por outro, como uma relação social, social no sentido de ação conjugada de vários indivíduos, não importa em que condições, de que maneira e com que objetivo. Segue-se que um determinado modo de produção ou estágio de desenvolvimento industrial se encontram permanentemente ligados a um modo de cooperação ou a um estado social determinado, e que esse modo de cooperação é ele mesmo uma força produtiva (MARX e ENGELS, 1968, p.35.)

Destarte na divisão sexual do trabalho a noção de trabalho doméstico é a forma concreta que torna o trabalho reprodutivo designado para o grupo das mulheres em uma sociedade assalariada. Embora seja importante ressaltar que a divisão sexual do trabalho não se originou no capitalismo, ela se torna intensificada a partir dos desdobramentos da reestruturação trazida pelo desenvolvimento do sistema capitalista, que separa um espaço/tempo para trabalhar e ganhar um salário do espaço/tempo do trabalho de reprodução.

A divisão sexual do trabalho pode ser encontrada em todas as sociedades. As suas modalidades mudam no tempo e no espaço, mas é constante sua estruturação no princípio hierárquico que valoriza mais o trabalho masculino em detrimento ao trabalho feminino, tal qual relatam Hirata e Kér goat (2003, p.11).

(...) Por toda parte e sempre, o “valor” distingue o trabalho masculino do trabalho feminino: produção “vale” mais que reprodução, produção masculina “vale” mais que produção feminina (mesmo quando uma e outra são idênticas). Esse problema do “valor” do trabalho – termo empregado aqui no sentido antropológico e ético, não no sentido econômico – atravessa toda a nossa reflexão: ele induz a uma hierarquia social. Valor e princípio de hierarquia, sob aparências múltiplas, permanecem imutáveis: o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher. E quem diz hierarquia diz relação social.

Portanto a discriminação vivida pelas mulheres não é um problema exclusivo delas ou advindo de uma suposta incapacidade natural, mas resultado das relações sociais entre os sexos construídas ao longo da história. Torna-se necessário enfatizar que a opressão da

mulher na sociedade não tem um fundamento natural, mas sim social e histórico, sendo assim é possível vislumbrar a sua superação através da mudança das práticas sociais (KÉRGOAT, 1996).

A divisão sexual do trabalho trouxe uma carga de assimetria e desigualdade quando da divisão de tarefas entre homens e mulheres. Para além da designação do homem ao trabalho público e assalariado e a mulher ao trabalho doméstico e sem remuneração, configura-se uma relação de poder e uma valorização diferenciada do trabalho masculino e feminino, sendo aquele mais valorizado do que este.

Segundo Hirata e Kérigoat (2007, p.599) a divisão sexual do trabalho se organiza a partir de dois princípios: o princípio de separação e o princípio hierárquico. Primeiramente separa-se em “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres” e, posteriormente, atribui maior valor social agregado ao trabalho do homem em detrimento do trabalho de mulher. As autoras ressaltam que tais princípios organizadores rebaixam o gênero ao sexo biológico, reduzindo as práticas sociais a “papeis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. A categoria de análise “gênero” visa rejeitar um determinismo biológico buscando promover mudanças das práticas sociais.

Em se tratando do “princípio da separação” evidencia-se, em vários setores industriais, que a mera descrição de um cargo não equivale àquilo que realmente é feito pelo/a trabalhador/a. Mesmo quando homens e mulheres possuem o mesmo cargo, as tarefas realmente realizadas são diferentes. Na pesquisa empírica este estudo buscou esclarecer as contradições inerentes ao trabalho na indústria têxtil, em uma perspectiva de sujeitos sexuados.

Hirata (2003) constata que é preciso considerar a relação entre os homens e as mulheres no universo doméstico, uma vez que o trabalho doméstico segue assumido integralmente pelas mulheres. Dados do DIEESE (2012, p.227), corroboram a assertiva ao analisar as características e limitações impostas pelas responsabilidades familiares da mulher, constatou-se que a média de horas trabalhadas por homens é superior à das mulheres no mercado de trabalho; na família, no entanto, as mulheres trabalham, em média, três vezes mais do que o homem. Outros dados do IBGE (2017, p.34) indicam que a inserção precária das mulheres no mercado de trabalho assalariado está fortemente atreladas à maternidade e a responsabilidade com os cuidados e afazeres domésticos.

Neste contexto conforme proposto por Toledo (2008, p.39) ao mesmo tempo em que a inserção da mulher no mundo do trabalho produtivo possibilitou o início de sua libertação

também impôs a esta mulher trabalhadora uma duplicação de sua jornada de trabalho, uma vez que ela não foi liberada do trabalho doméstico.

A autora explica que as desigualdades de gênero são aprofundadas pelas relações de trabalho, pois,

a situação social das mulheres se caracteriza pela desigualdade e, no fundo de qualquer um dos aspectos em que se manifesta essa desigualdade está o trabalho, porque está relacionada diretamente com a forma como a mulher trabalhadora concilia sua condição de reprodutora do capital e de força de trabalho (TOLEDO, 2008, p.41).

Evidencia-se que uma grande quantidade de trabalho é realizado gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível e justificado sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. O ponto ancoragem das reivindicações de diversas pesquisadoras feministas era que o trabalho doméstico era um “trabalho” e que, portanto, a definição deste deveria obrigatoriamente incluir aquele. Nas estatísticas do IBGE, por exemplo, o conceito de trabalho na contabilização da população ativa e ocupada, excluía boa parte das atividades realizadas pelas mulheres, por isso muitas vezes as mulheres eram enquadradas como inativas responsáveis “somente” pelo trabalho doméstico não remunerado (MELO et al., 2016).

Nesse sentido, visando desvelar a contribuição feminina para a reprodução social e para a atividade econômica no campo dito produtivo, foram introduzidas no questionário da Pesquisas Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) duas perguntas sobre os afazeres domésticos. A primeira foi introduzida em 1992, “realizou afazeres domésticos na semana de referência?”, a segunda incluída em 2001, “quantas horas dedica normalmente por semana aos afazeres domésticos?” (BRUSCHINI, 2006, p.331). Estas perguntas possibilitaram uma maior visibilidade das atividades realizadas pelas mulheres, permitindo estudos baseados no uso do tempo que as mulheres se dedicam aos afazeres domésticos.

A partir de tais constatações, Antunes (1999) analisa a dupla jornada de trabalho imposta as mulheres,

[...] a mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa [...]. E, ao fazê-lo, além da duplicidade do ato de trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital [...] Mas, no universo da vida privada, ela consome horas decisivas no trabalho doméstico, com o que possibilita (ao mesmo capital) a sua reprodução, nessa esfera do trabalho não diretamente mercantil, em que se criam as condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria. Sem essa esfera da reprodução não diretamente mercantil, as condições de reprodução de sistema de metabolismo social do

capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizada (ANTUNES, 1999, p.108).

Quanto à menor média de horas trabalhadas pelas mulheres no mercado de trabalho, de acordo com Antunes (2004) esta tendência é confirmada em diversos países, onde o aumento significativo do trabalho feminino tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo de trabalho *part-time*, precarizado e desregulamentado. Toledo (2008, p.57) reafirma que estas formas de organização do trabalho, com horários flexíveis e contratos precários, não favorecem a incorporação da mulher ao mundo do trabalho produtivo, apenas acentuam as desigualdades vivenciadas por elas, uma vez que elas são empurradas a aceitar tais condições de trabalho devido a circunstâncias da família, por um lado a necessidade de aumentar a renda da família ou por vezes prover o sustento da família.

Hirata e Kérigoat (2007, p.600) também constata que precarização e a flexibilização do emprego reforçam as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo/gênero, as autoras explicam que tais formas do trabalho e do emprego geram os de “nomadismos sexuais e nomadismo no tempo, para as mulheres, é a explosão do trabalho em tempo parcial, geralmente associado a períodos de trabalho dispersos no dia e na semana.”

Nesse contexto Hirata (2011) apresenta modelos e configurações de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho produtivo e reprodutivo, visando uma complementaridade: “modelo tradicional”, que ainda existe em alguns países, mas é evidentemente um modelo bastante minoritário hoje, em que o papel reprodutivo de cuidado com os membros da família e do trabalho doméstico é assegurado de maneira inteiramente gratuita pelas mulheres, e o de provedor confiado inteiramente aos homens. Ressalta-se que este não é o modelo associativo familiar no qual os dois trabalham, modelo dominante nos países capitalista chamado “modelo de conciliação”.

O modelo de conciliação está frequentemente associado ao “modelo de delegação” que possibilita delegar a outras mulheres as tarefas domésticas enquanto as mulheres com profissões com maior prestígio social se dedicam a carreira profissional, no entanto mesmo que exista a delegação a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência das mulheres.

A possibilidade desta delegação se deve a dois fatores: o primeiro é a polarização do emprego, ou seja, a existência de mulheres executivas e com profissões de nível superior, tipo de trabalho em que elas não podem fazer tudo o que têm de fazer dentro de casa, o que acarreta a delegação deste trabalho para outras mulheres, membros da família ou

remuneradas. É essa polarização que permite, de um lado, a existência de mulheres que aceitam estas tarefas e, de outro, mulheres que podem desenvolver toda uma carreira profissional, porque possuem o lado doméstico assegurado por outras mulheres (HIRATA, 2011, p.86).

Partindo desses princípios, por vezes contraditórios, nos quais a externalização do trabalho doméstico teria a função de apaziguamento das tensões entre mulheres e homens é permitir maior disponibilidade das mulheres em relação à demanda produtiva do mercado de trabalho, constata-se que essa pacificação das relações sociais de sexo/gênero não contribui para avançar na luta pela igualdade de gênero. Ao contrário, a partir mascaramento e da negação, reforça-se os estereótipos sexuais (HIRATA e KERGOAT, 2007).

Segundo Kérigoat (2003), foi a partir da tomada de consciência da opressão específica sofrida pelas mulheres, noção que o trabalho de cuidado estava atrelado às relações afetivas da família e baseada na disponibilidade materna e conjugal das mulheres sendo atributos “naturais” e exclusivamente das mulheres, que deram início aos questionamentos feministas.

Toledo (2008) explica que a opressão é uma categoria diferente da exploração, a primeira é cultural e a segunda social, neste sentido na questão da mulher é preciso distinguir opressão de exploração.

A existência de setores oprimidos e marginalizados não é fruto do acaso. É o resultado de um sistema que se assenta na desigualdade e na divisão: numa sociedade dividida em classes e num sistema econômico assentado sobre a exploração, a pilhagem e a submissão de milhões e milhões de seres humanos (TOLEDO, 2008, p.16).

Dessa forma a opressão atinge mulheres de todas as classes sociais e pode ter efeitos econômicos de maior ou menor peso, já a exploração é um fato econômico e dá origem à divisão da sociedade em classes.

Diante do exposto, visando ampliar a discussão acerca da divisão sexual do trabalho, enfatizando a discussão das diferenças existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho, sobretudo identificando e analisando a opressão e exploração sofrida pelas mulheres, faz-se necessário o entendimento teórico-conceitual das relações sociais de sexo/gênero, categoria que permeia os estudos feministas.

2.2 Relações sociais de sexo/gênero

A conceitualização das relações sociais recorrente entre o grupo dos homens e das mulheres no trabalho deu origem ao termo francófono “relações sociais de sexo ou gênero”.

Embora sejam indissociáveis na teorização em termos de divisão sexual do trabalho, segundo Hirata e Kergoat (2009) as categorias “homem” e “mulher” não formavam um sistema, portanto era preciso conceitualizar a relação social que unia essas categorias. As autoras afirmam que esta relação social é caracterizada como “transversal ao conjunto do sistema social, e por isso historicizável. É uma relação de poder, de dominação; cada categoria não existe a não ser em relação à outra, elas se co-constroem incessantemente” (HIRATA e KERGOAT, 2009, p.47)

Também, conforme proposto por Quirino (2015, p.3),

embora, enquanto definição, as categorias “Gênero” e “Relações de Gênero” (Scott, 1990), presentes nos estudos anglo-saxões e “Relações Sociais de Sexo” (Rial, Lago e Grassi, 2005. Hirata, 2002. Kergoat, 1996; 2003; 2009, entre outros), dos estudos franceses possam ser considerados sinônimos – significando a construção histórica e social dos sexos, Kérgoat (1996) observa que tais termos são altamente polissêmicos, cada qual contendo o mesmo leque de acepções que vão da simples variável “mulher”, até uma análise em termos de relações sociais antagônicas.

Nessa pesquisa será adotado, o termo relações sociais de sexo/gênero ou apenas relações sociais de gênero, com o intuito de enfatizar que, ainda priorizando as análises sobre as mulheres, tais estudos referem-se também aos homens, visto que um gênero só existe em relação ao outro, e de forma a manter a dinamicidade das relações sociais, uma vez que o termo relações sociais de gênero remete ao conceito de relações sociais de produção proposto por Marx (1968), no qual enfatiza a contradição. De forma semelhante, ainda que a cooperação entre os sexos seja uma relação social necessária às mulheres e aos homens, ela pode ocorrer tendo em vista interesses particulares.

Conforme reforça Quirino (2013, p.4) é preciso discutir a opressão sofrida pelas mulheres a partir dos arranjos sociais e históricos, nas condições de acesso aos recursos da sociedade e nas formas de representação dos sexos/gênero, porque essa divisão social expressa modos de segmentação no mundo do trabalho, ou seja, as desigualdades e separação entre trabalho de mulher e trabalho de homem. Ressalta-se que as diferenças biológicas entre os sexos não são negadas, no entanto enfatiza-se que as desigualdades sofridas pelas mulheres são resultado da construção social e histórica produzida sobre as características biológicas.

Quirino (2015, p.6) corrobora a escolha da categoria relações sociais de sexo/gênero, pois,

a adoção da categoria “relações sociais de sexo”, ao invés de “gênero” ou “relações de gênero”, leva a uma visão sexuada dos fundamentos e da

organização de sociedade ancorados materialmente na divisão sexual do trabalho. Esta perspectiva permite a visão global do social em termos dinâmicos, pois ela repousa em antagonismos e contradições, bem como em termos materialistas, “pois toda relação social tem um fundamento material”. E como o conceito de relações sociais de sexo se prende à noção de prática social, essa abordagem permite a passagem do abstrato ao concreto e possibilita pensar simultaneamente as dimensões materiais e simbólicas que envolvem as relações sociais entre homens e mulheres.

Dessa forma, as tarefas distintas designadas a cada um dos sujeitos sexuados não podem ser legitimadas pelas diferenças naturais. Conforme Toledo (2008, p.16), a divisão sexual do trabalho varia grandemente no tempo e no espaço, não se pode encontrar explicações para tal divisão na natureza do homem e da mulher, mas sim nas imposições socioculturais.

CAPÍTULO 3

APROXIMAÇÕES DO OBJETO E DE SEU CONTEXTO

3.1 A mulher no mundo do trabalho

Quanto ao emprego feminino, assiste-se mundialmente a um aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres. No Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada em 2009 – PNAD/IBGE a população feminina brasileira em idade ativa (PIA) aproximava-se dos 84 milhões. Também o Informe de Previdência Social (MPS, 2015, p.7), conforme o GRÁFICO 1, que compara a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho na condição de ocupada, entre 2001 e 2013. Observa-se um incremento na proporção de mulheres na população economicamente ativa (PEA) - compreende o potencial de força de trabalho com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada.

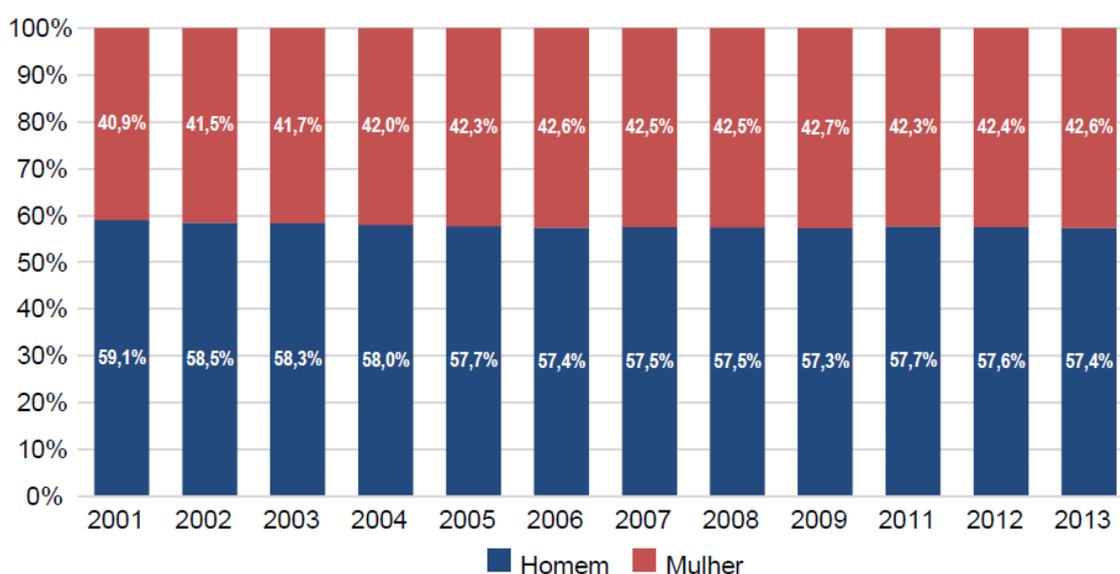


GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO (%) NA POPULAÇÃO OCUPADA TOTAL, POR SEXO – 2001 A 2013

FONTE: IBGE (2013). Elaborado por Ministério da Previdência Social - MPS (2015, p.7).

No entanto, de 2011 a 2013, há uma ligeira queda da participação das mulheres na PEA; esse fato demonstra que o ingresso feminino no mercado de trabalho não tem resultado em facilidades na manutenção de uma vaga, tanto que o desemprego feminino é maior do que o desemprego masculino assim como a precariedade do trabalho feminino é maior do que o masculino.

De maneira geral, a presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho assalariado é resultado da combinação de fatores, como a queda da fecundidade, a diminuição da razão de dependência, o aumento nos níveis de escolaridade e as mudanças sociais e culturais nas relações de sociais de sexo/gênero, no entanto é importante mencionar que a inserção feminina no mercado de trabalho é marcada pela presença relevante da informalidade, ficando evidente que a discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho, haja vista que em 2011, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED (2012, p.2) as mulheres seguiram sendo minoria entre os ocupados (42,4%) e maioria entre os desempregados (57,1%) e quando ocupadas, auferem menores rendimentos do que homens, em 2013 o rendimento médio real por hora das mulheres correspondia a 77,1% do rendimento masculino, considerando as diferenças de jornadas entre homens e mulheres (DIEESE, 2012, p.32).

Ao contrário do que ocorre com os indicadores de emprego, a desigualdade educacional por gênero é favorável à mulher, em 2014, a mulheres ocupadas estudaram, em média, 8,7 anos, e os homens, 7,7 (PINHEIRO et al., 2016, p.214). Também observa-se uma maior proporção de mulheres com ensino superior completo (23,8%) quando comparado com os homens (14,4%), em 2016 (IBGE, 2017, p.30).

Apesar da inserção feminina no mercado de trabalho, a estrutura de ocupação das mulheres se mostra diferente da ocupação masculina, os dados indicam que a mulher tende a reproduzir no mercado de trabalho as tarefas que realizam no próprio domicílio.

Observa-se no GRÁFICO 2, que as mulheres são a maioria de trabalhadoras/es domésticos (93,9%), com ou sem carteira de trabalho assinada, ocupações de baixa ou nenhuma remuneração, estes dados indicam uma marcada divisão sexual da precariedade.

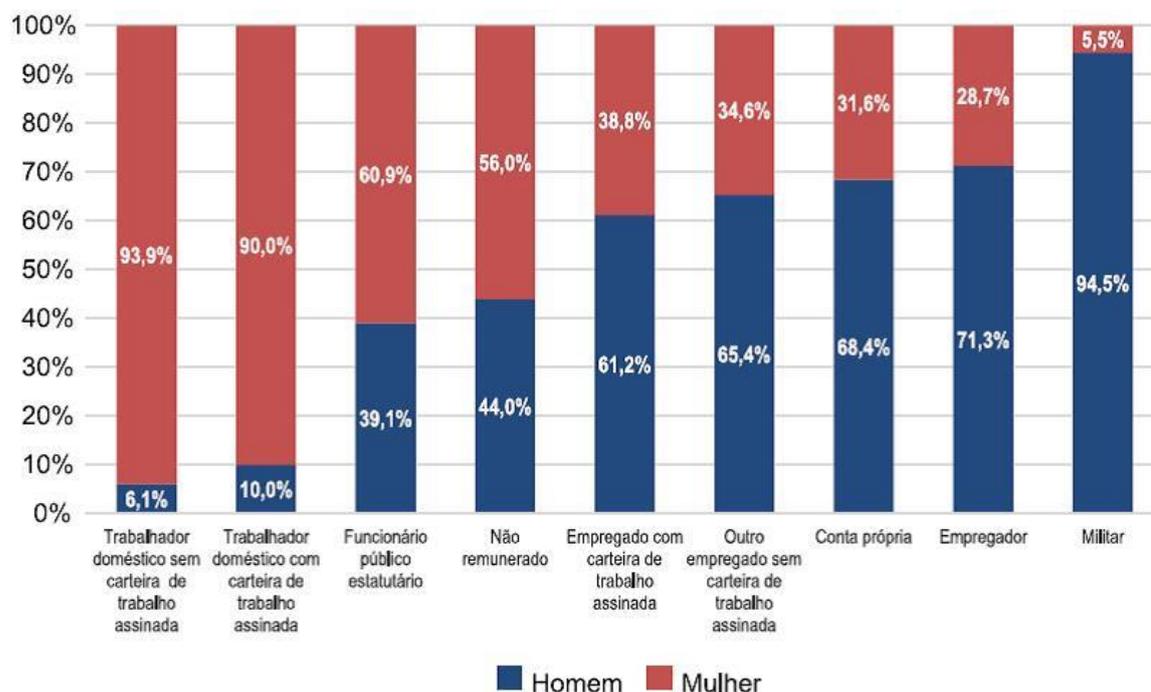


GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO - 2013
 FONTE: IBGE (2013). Elaborado por Ministério da Previdência Social - MPS (2015, p.7).

Na TABELA 1 apresenta-se a distribuição dos ocupados segundo o setor de atividade econômica, na qual observa-se que as atividades econômicas que mais empregam mulheres são: serviço doméstico; comércio e reparação; educação, saúde e serviços sociais.

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DE OCUPADOS POR SEXO, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA, BRASIL 2009 (EM %)

Setor de atividade econômica	Masculino	Feminino
Administração pública	5,4	4,8
Agrícola	20,5	12,2
Alojamento e alimentação	3,2	4,8
Atividades mal definidas	0,4	0,0
Comércio e reparação	18,5	16,8
Construção	12,6	0,5
Educação, saúde e serviços sociais	3,9	16,7
Indústria de transformação	14,9	12,4
Outras atividades	8,3	7,0
Outras atividades industriais	1,3	0,3
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	3,0	5,9
Serviços domésticos	0,9	17,0
Transporte, armazenagem e comunicação	7,2	1,5
Total	100,0	100,0

FONTE: IBGE (2009). Elaborado por DIEESE (2012, p. 217)

Embora haja o predomínio das mulheres nas áreas estereotipadas como femininas, destaca-se o expressivo percentual de mulheres ocupadas na indústria de transformação (12,4%), setor tipicamente masculino.

Buscando compreender a diferença entre os empregos femininos e masculinos, Hirata (2004) discute a questão da qualificação *versus* a competência na perspectiva de gênero. Para a autora todas as definições de competência fazem aparecer figuras e características masculinas: criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidades técnicas, autonomia no trabalho. As mulheres raramente estão presentes em cargos que requerem tais características. As competências ditas femininas não são reconhecidas nem remuneradas, são considerados atributos naturais da mulher, na medida em que não foram adquiridas pela formação profissional.

No entanto, tal assertiva foi negada por Quirino (2011) quando, em sua pesquisa, constatou que as competências “ditas femininas” são extremamente valorizadas no mundo do trabalho da mineração. As evidências da autora mostram que gestores de áreas produtivas e de manutenção têm dado preferência à contratação de mulheres para operação de equipamentos pesados e para serviços de solda. Essa preferência se deve ao desenvolvimento tecnológico dos equipamentos que, pela alta tecnologia inserida, demanda toques mais delicados e precisos, além de zelo e limpeza das cabines e dos comandos. Em se tratando de trabalhos de soldagem, a habilidade manual fina também se faz necessária e, tais características são imputadas naturalmente às mulheres. Porém, não obstante essa “pseudo valorização” das competências femininas, Quirino (2011) concluiu que tais habilidades, construídas nas relações sociais travadas no ambiente doméstico, não têm sido levadas em consideração para a promoção delas aos cargos de comando, prestígio e poder.

Para identificar a origem da feminização do trabalho na indústria, Hirata (2002) atribui à tecnologia a redução do esforço físico e a transformação das ferramentas que simplificam o trabalho gerando para as mulheres empregos não-qualificados, predominantemente manuais, que exigem rapidez e destreza, qualidades ditas tipicamente femininas, para a execução de trabalhos minuciosos e monótonos.

A mesma autora apresenta proposições sobre como a tecnologia afeta a organização do trabalho, os postos e a qualificação do trabalho e das/os trabalhadoras/es. Compreendendo o conceito de tecnologia como a ciência da técnica e a técnica na qualidade de ato produtivo proposto por Vieira Pinto (2005), discute-se as consequências da mecanização e da automação sobre as relações sociais de trabalho entre homens e mulheres:

[...] em diversos postos de trabalho, os homens se apropriaram da tecnologia, enquanto conceito, desenvolvem tecnologias de produção específicas que reivindicam como direito deles, e que defendem como domínios masculinos. E a partir da apropriação da esfera tecnológica pelos homens há uma construção social do feminino como incompetente tecnicamente (HIRATA, 2002, p.138).

A indústria têxtil em especial, constitui-se em um espaço de trabalho significativo para uma parcela da população feminina, segundo Gonçalves e Lima (2010), o envolvimento das mulheres com a produção têxtil é algo que remonta a civilizações milenares. Os autores reforçam que este envolvimento das mulheres com os produtos têxteis acabou sendo incorporado pelo capitalismo originado ainda no final do século XVIII na Inglaterra, fazendo delas o maior contingente de trabalhadoras/es nas fábricas têxteis fundadas não só na Europa como nos Estados Unidos e no Brasil.

No entanto, ainda que as mulheres fossem maioria nestas fábricas, o trabalho designado a elas era significativamente diferente do trabalho dos homens, estes ficavam responsáveis pela montagem e a manutenção de todo o maquinário, além de ocuparem os cargos altos na administração das fábricas. Às mulheres davam-se as tarefas consideradas mais simples.

Antunes (1999) constata que as empresas se apropriam intensificadamente da polivalência e multiatividade do trabalho feminino, da experiência que as mulheres trabalhadoras trazem das suas atividades realizadas na esfera do trabalho reprodutivo. Embora não tenham consciência desse fato as próprias trabalhadoras exaltam tais competências: detalhamento, agilidade, destreza, precisão, fineza, obediência, paciência, disciplina, responsabilidade, dedicação, delicadeza.

Tais características de mulher versátil são consideradas atributos “naturais” da mulher. Sendo assim, para Toledo (2008, p.46), a sociedade de classes conforma a mulher conforme os interesses do capital, direcionando-as a exercer tarefas mais mecânicas e repetitivas, não assumir cargos que exijam decisão e responsabilidade, enfim, ser uma trabalhadora em tarefas não-qualificada.

De acordo com pesquisa realizada pelo Ministério da Previdência Social (MPS), entre 2004 e 2013, observou-se que as mulheres são mais suscetíveis a doenças causadas pelo trabalho. O estudo aponta que a concessão de auxílio-doença acidentário cresceu 172% entre as mulheres, para os homens a concessão do auxílio-doença acidentário cresceu pouco mais de 60%. No entanto ao analisar as principais causas de afastamentos, o estudo constatou que

enquanto os homens apresentam maior vulnerabilidade para causas traumáticas, as mulheres se afastam mais em decorrência de doenças relacionadas às condições ergonômicas do trabalho (MPS, 2015).

Do ponto de vista do adoecimento da/o trabalhadora/or, o Ministério da Saúde (MS, 2002) ressalta que a contribuição do trabalho para as alterações da saúde dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho. Até a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional.

Também em um estudo realizado com trabalhadoras atendidas num serviço público de saúde, Neves (2006) demonstram que, quanto às lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares (LER/DORT), existe diferença de prevalência significativa entre os gêneros, estando às mulheres entre a maioria dos casos. No entanto, ressalta que algumas pesquisas que descrevem as mulheres como mais suscetíveis às LER/DORT, partem do pressuposto de que homens e mulheres estão expostos à mesma carga de trabalho, o que não condiz com a realidade.

Sendo assim, Hirata (1998) afirma que as lesões por esforço repetitivo ou “doenças da hipersolicitação” são fruto do trabalho intenso e repetitivo, atingindo majoritariamente as mulheres. Essas lesões ocorrem maciçamente entre as trabalhadoras não por sua morfologia (30,0% de massa muscular a menos) ou de fatores hormonais, incidindo sobre sua construção biológica e psicológica, mas por causa da organização do trabalho que as tratam como coisas, como máquinas.

A perspectiva de reparação e estabelecimento de nexos de causalidade das doenças relacionadas ao trabalho é dificultada para as mulheres devido à existência da jornada dupla. Além das atividades produtivas desenvolvidas no mercado de trabalho, as mulheres acumulam as responsabilidades domésticas em uma proporção muito maior do que os homens.

3.2 A presença feminina na indústria têxtil: breve recuperação histórica

Segundo Thompson (2001) o algodão foi responsável pelo impulso inicial da Revolução Industrial, as primeiras fábricas que surgiram na Inglaterra eram destinadas à produção têxtil, a tecnologia característica era a máquina de fiar, o tear mecânico. A primeira Revolução Industrial, que teve origem na Inglaterra no século XVIII e posteriormente migrou

para os demais países, marcou o início do processo de produção de mercadorias em grande escala com a utilização de maquinário incorporando grandes contingentes de trabalhadoras/es.

Magnoni (2007, p.33) explica que, esta primeira fase da industrialização é marcada pela passagem da manufatura à indústria mecânica, neste período o trabalho ainda era artesanal, cujo cerne é o trabalhador/a de ofício, geralmente qualificado. Posteriormente através do desenvolvimento técnico, científico e de trabalho, o sistema de técnica/trabalho passa a ser caracterizado pelo trabalhador desqualificado, que desenvolve uma função mecânica extenuante e para a qual não precisaria pensar, caracterizando assim a separação entre concepção e execução, separando quem pensa e quem executa.

Marx e Engels (1975) também explicam que a máquina foi criada para render o máximo, converteram-se as/os trabalhadoras/es num simples apêndice da máquina e só se exigem delas/es operações mais simples, mais monótonas e de mais fácil aprendizagem, desta forma elas/es eram facilmente substituíveis tornando precária a capacidade dessas/es trabalhadoras/es negociarem melhores condições de trabalho. Desse modo, nas palavras dos autores:

(...) o custo do operário se reduz, mais ou menos, aos meios de subsistência indispensáveis para viver e perpetuar sua linhagem. Mas o preço do trabalho, como de toda mercadoria, é igual ao custo de sua produção. Portanto, quanto mais enfadonho é o trabalho, mais baixam os salários. (...) Quanto menos o trabalho exige habilidade e força, isto é, quanto maior é o desenvolvimento da indústria moderna, maior é a proporção em que o trabalho dos homens é suplantado pelo das mulheres e crianças. As diferenças de idade e sexo perdem toda significação social no que se refere à classe operária. Não há senão instrumentos de trabalho cujo custo varia segundo a idade e o sexo (MARX e ENGELS, 1975, p.28 apud QUINTANEIRO, 2003:51).

Foi através desse processo onde a máquina cada vez mais potente, exigia muito mais destreza no seu manuseio do que propriamente a força física, que a família foi introduzida na engrenagem de produção, transformando a mulher em força de trabalho, fazendo dela uma operária. Toledo (2008) ressalta que a incorporação da mulher à fábrica (e também da criança) desvalorizou o trabalho masculino e aumentou o grau de exploração de toda família operária.

A maquinaria, ao tornar inútil a força do músculo, permite empregar trabalhadores sem força muscular ou sem um desenvolvimento físico completo, que possuem, no entanto, uma grande flexibilidade em seus membros. O trabalho das mulheres da criança foi, portanto o primeiro grito da aplicação capitalista da maquinaria (TOLEDO, 2008, p.38).

Deste modo, a força de trabalho passa a ser regulada como qualquer mercadoria, com a substituição do trabalho masculino pelo feminino e a substituição do trabalho dos adultos

pelo trabalho infantil aumenta-se o número de operárias/os, possibilitando assim a redução salarial e a precarização das condições de trabalho de todos/as, “se a oferta é muito maior do que a demanda, uma parte dos operários mergulha na mendicância ou morre de inanição” (QUINTANEIRO, 2003, p.52).

Para ilustrar um pouco as condições de trabalho das operárias das fábricas têxteis americanas do século XIX recorre-se a descrição feita por Emmeline, personagem do romance de mesmo nome, escrito por Judith Rossner:

[...] Emmeline estava começando a acostumar-se ligeiramente ao ruído, de modo que, embora não se tivesse tornado menos agudo, seu olhos pararam de lacrimejar. [...] Nessa altura seu pé inchava tanto que os dedos estavam insensíveis, o pescoço e o ombro doíam tanto que ao levantar um braço tinha certeza de fazê-lo pela última vez. [...] O Sr. Baxter levou-a ao primeiro tear de fiação e apresentou-a à operadora, uma mulher jovem e pequenina [...] Sophie era uma boa professora. Era uma daquelas poucas moças selecionadas, capazes de desempenhar qualquer função na tecelagem e, caso fosse homem, teria sido há muito promovida a consertador de teares e, no final, com toda a probabilidade, a supervisor. Como eram as coisas, trabalhava como engomadeira, o trabalho mais bem pago para as moças, por tantas semanas quantas pudesse suportar os vapores da sala de engomar. Depois era transferida para os teares de fiação, ou para onde fosse necessário. (ROSSNER, 1986, p. 59-61)

Ainda que o livro seja uma obra de ficção, a narrativa traz elementos importantes sobre o cotidiano das fábricas fornecendo uma aproximação da realidade vivenciada pelas mulheres na indústria têxtil na época.

Visando realizar uma breve contextualização histórica sobre as condições de trabalho e a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil no Brasil no período compreendido entre fins do século XIX e início do século XX, recorreu-se as pesquisas de Resende (2003) e Lima (2009). As autoras realizam um resgate histórico através da análise documental do acervo histórico das fábricas têxteis desde período e tomaram como base para estudo, respectivamente, a Companhia Industrial São Joanense, na cidade de São João del-Rei (MG), no período compreendido entre os anos 1891 a 1935 e a Companhia de Fiação e Tecidos Cedro e Cachoeira, primeira fábrica têxtil instalada em Minas Gerais, no período de 1872 a 1930. Recorre-se também ao livro “Do Artesanal ao Industrial: a Exploração da Mulher” de Heleieth Saffioti (1981).

Para ampliar a percepção do tema, tornou-se significativo trazer a visão de autoras que discutem amplamente a divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/gênero de forma a contribuir para a compreensão de questões fundamentais acerca do trabalho das mulheres.

Saffioti (1981, p.22) destaca que em 1872, no Brasil, período no qual a indústria têxtil era a mais importante do país, as mulheres representavam 96,2% do total de trabalhadores do setor. No entanto ao analisar uma série histórica sobre emprego na indústria têxtil por sexo com base em Censo do IBGE, a autora identifica diminuição da participação das mulheres neste setor: em 1940 elas eram 65,1%, em 1950, 56,4%, em 1960, 49,1% e em 1970, 47,8%. Esta diminuição teria relação com o processo de transição, na indústria têxtil, de um estágio artesanal a um estágio de produção mais técnico, o qual teria como consequência a expulsão da força de trabalho feminina.

As mulheres sempre estiveram envolvidas com o ofício de fiar e tecer, autoras com Surellot (1970) inclusive atribuem que tais funções se inserem no processo de divisão sexual do trabalho, a autora afirma que “se a natureza não tivesse criado as mulheres e os escravos, teria dado ao tear a propriedade de fiar sozinho!” (SURELLOT, 1970 apud LIMA, 2009, p. 27). Desta forma ao longo da história constatou-se que a participação feminina na produção caseira de tecidos foi bastante significativa, elas acabaram por desenvolver determinados saberes e habilidades que as tornaram especialistas no ofício têxtil.

No entanto em virtude do aparecimento das fábricas de tecidos, o trabalho dessas mulheres sofreu grande impacto, a produção artesanal de tecidos foi substituída pelos produtos industrializados, desta forma, muitas mulheres foram obrigadas a inserirem-se como operárias nas fábricas. Esse processo ocorreu em consequência das dificuldades destas mulheres em encontrar outra forma de prover o sustento da família além da fragilidade e do desamparo social ao qual elas estavam sujeitas. Salienta-se, portanto, que as diferenças de classe foram determinantes para a transformação da mulher em operária, Lima (2009) explica que essas mulheres possuíam condições sociais e econômicas muito diferentes, segundo a autora,

no século XIX as mulheres possuíam condições sociais e econômicas diferentes. D. Policena Mascarenhas, mulher branca, casada, fazendeira, dona de uma riqueza considerável, proprietária das escravas com quem compartilhava o ato de fiar e tecer, o fazia de forma eventual, muito diferente daquelas mulheres que tinham a roca como instrumento de trabalho para a subsistência da família e dividiam o trabalho não com suas escravas, mas com suas filhas, irmãs, avós etc. Estas diferenças sociais se tornam mais evidentes quando se observa que com o declínio da indústria têxtil caseira e a chegada das fábricas de tecidos, serão as escravas libertas, as mestiças e as brancas pobres que se tornarão as operárias das fábricas. D. Policena Mascarenhas se tornará, ao contrário, uma empresária têxtil, proprietária da Fábrica de São Sebastião, cuja administração foi entregue a um dos seus filhos (LIMA, 2009, p.65).

Sendo assim, a massa trabalhadora nas indústrias têxtil era composta principalmente por mulheres pobres e desassistidas de qualquer meio de proteção social, as mulheres das classes sociais mais elevadas tornaram-se empresárias.

No Brasil, as primeiras indústrias têxteis instaladas também se constituíram em um espaço de trabalho significativo para uma grande parcela da população feminina. Devido à extrema pobreza essas mulheres entravam nas fábricas de tecido ainda muito jovens, pois essa era a única maneira de garantir sua subsistência e da própria família (LIMA, 2009).

Resende (2003, p.11), também constata tal afirmação, a autora traz o relato de uma ex-tecelã da época.

Viúva e com as crianças para cuidar, a mãe de Dona Raimunda escreve para um de seus filhos que morava em São João del-Rei, para que providenciassem a admissão do restante da família na Companhia Industrial São Joanense. (...) Quando iniciou o seu trabalho na fábrica, a pouca idade de Dona Raimunda refletia no difícil desempenho do trabalho, fato que já era esperado pelo próprio gerente da Companhia, o Sr. Antônio Otonni: Essa menina não vai aguentar. Ela é muito pequena, muito nova.

Diante da pobreza e do desamparo social, as fábricas têxteis mostravam-se como alternativa de trabalho e certo amparo para muitas mulheres. Por sua vez, as fábricas, ao contratar essas mulheres ganhavam duplamente. Primeiro, ao constituir uma força de trabalho “obediente” e afinada com seu modo de trabalhar e comprometida com a produção; a segunda vantagem é financeira, uma vez que a remuneração paga as mulheres, provavelmente não seria aceita por trabalhadores homens.

Segundo Lima (2009, p.12), as operárias da Cia de Fiação e Tecidos Cedro e Cachoeira exerciam muitas horas de trabalho árduo e cansativo, recebendo para isso muito aquém dos operários do sexo masculino. Estavam submetidas, nas fábricas, a uma relação de dominação, poder e controle masculino, a mesma a que estavam sujeitas as mulheres da época. Neste contexto, Toledo (2008, p.38) explica que a “inserção da mulher na indústria, trabalho produtivo, ocorreu sem que sua dominação pelo patriarcado fosse resolvida, o capital arrancou a mulher do seio da família e não deu a contrapartida para suprir o vazio que nela deixava”.

Desse modo, ainda que como trabalhadoras assalariadas elas conquistassem maior independência diante do homem, no patriarcalismo ainda reside o fundamento da opressão feminina porque destina a mulher ao trabalho doméstico, excluindo-a da produção social. Para Toledo (2008, p.30) “aquele que poderia ter sido o passo decisivo para emancipação da mulher, foi transformado pelo capitalismo em mais uma forma de opressão e superexploração

da mulher”. Assim, a inserção da mulher no trabalho produtivo, contribuiu para estabelecer a dupla jornada de trabalho para a mulher.

Lima (2009, p.103), constata em sua pesquisa que as características ditas femininas, cuidado, fragilidade, docilidade e dependência em oposição às características masculinas, agressividade, racionalidade, controle e comando, fizeram das mulheres as melhores empregadas, aos olhos dos industriais mineiros. No entanto, pondera-se, na verdade foram às condições sociais e econômicas destas mulheres, viuvez, pobreza extrema, que contribuíram para que elas se tornassem as melhores empregadas. Pobres e sozinhas elas se submeteram mais “facilmente” às regras disciplinares impostas pelo sistema fabril.

Quanto à divisão das ocupações e tarefas, na indústria têxtil, Resende (2003, p.56), constata que existia uma divisão relativamente rígida entre as ocupações masculinas e femininas. Apesar das mulheres serem quantitativamente superiores, suas possibilidades de mobilidade entre as ocupações eram menores que as dos homens, na maioria dos casos, os homens ocupavam as atividades de chefia. Classificavam-se os/as operários/as entre os que eram considerados “qualificados”, geralmente, estavam os trabalhadores do sexo masculino e os/as “não qualificados”, grupo no qual as mulheres estavam situadas.

As mulheres se encontravam na fiação e na tecelagem, importante salientar que ocupar-se dos teares era o máximo que as operárias poderiam alcançar no processo de ascensão dentro da fábrica.

O início da vida de trabalho das operárias dava-se na fiação executando as tarefas consideradas mais simples. As trabalhadoras mais habilidosas, pacientes e delicadas se encarregavam dos fusos, emendando os fios que arrebatavam nos filatórios. Outras cuidavam das espulas, das bobinas, das canelas, além da limpeza do ambiente e de outras tarefas adjacentes. Na medida em que cresciam, adquirindo compleição física, tornando-se mais diligentes, desenvoltas, demonstrando inteligência, bom comportamento, obediência e aptidão para o trabalho, poderiam mudar de ocupação, chegando a operar os teares na tecelagem (GONÇALVES e LIMA, 2010, p.12).

O setor de beneficiamento, por requerer maior qualificação e capacidade técnica, era predominante masculino no século XIX.

Aos homens, estavam reservadas as seções e as tarefas consideradas mais qualificadas, para as quais eram exigidos conhecimentos técnicos mais elaborados, como as chefias, as de escritório, o controle e manutenção das máquinas, as que envolviam o acabamento dos tecidos como a tinturaria, além de outras similares (GONÇALVES e LIMA, 2010, p.14).

Na indústria têxtil pesquisada, observou-se praticamente a mesma divisão sexual das atividades/setores das indústrias do século XIX, ainda que tenham ocorridos alguns avanços, setores que era predominante masculino no século XIX atualmente já emprega mulheres. Estes achados serão retomados e mais amplamente discutidos no capítulo 4 sobre a análise da parte empírica.

3.3 A ergonomia, a segurança e a saúde no trabalho

Segundo Montmollin e Darses (2011) a ergonomia pretende forjar ferramentas, teórica e práticas, que permitem conceber melhor e transformar o trabalho, diz respeito, portanto, a todos/as que têm de conceber uma máquina ou um posto de trabalho, que têm que organizar um trabalho, e também àqueles/as que têm que executar este trabalho.

A ergonomia apresenta-se a partir de duas categorias distintas; corrente americana (orientada para concepção de dispositivos técnicos: máquinas, ferramentas, postos de trabalho, instruções, etc); e a corrente europeia (considera a análise global das situações de trabalho). Montmollin e Darses (2011, p.10) explicam que estas duas vertentes não são contraditórias, mas sim complementares, em princípio pode-se compreender a atividade das/os trabalhadoras/es a partir da análise minuciosa das tarefas e posteriormente conceber uma ferramenta, máquina ou método para melhorar o trabalho.

Dessa forma pretende-se articular as duas correntes da ergonomia, uma vez que na empresa pesquisa prevalece o entendimento de ergonomia enquanto melhoria dos equipamentos, máquinas e ferramentas de trabalho.

A especificidade da ergonomia, sobretudo a abordagem francesa, surge com a introdução da distinção entre tarefa/atividade, “a tarefa é o que se deve fazer o que é prescrito pela organização. A atividade é o que é feito, o que o sujeito mobiliza para efetuar a tarefa” (FALZON, 2007, p.9).

De acordo com Guérin et al., (2001) as empresas definem as tarefas para obter maior controle sobre o trabalho. Para os autores, analisar ergonomicamente a atividade significa analisar as estratégias usadas pelo/a trabalhador/a para administrar a distância entre o trabalho prescrito pela empresa e o trabalho real frente aos imprevistos.

Para Laville (1977), o caráter interdisciplinar da ergonomia proporciona o intercâmbio dessa disciplina, com a segurança e saúde no trabalho, sendo que, por muitas vezes são os engenheiros de segurança os agentes que realizam as atividades especificamente ergonômicas.

3.3.1 Algumas considerações sobre segurança e saúde no trabalho

Para Marx (1867/1868), o trabalho é em essência um ato que se passa entre o humano e a natureza; o/a trabalhador/a transforma a natureza e, ao mesmo tempo, auto transforma-se, como ser que trabalha. O trabalho se apresenta, assim, como elemento constituinte da essência humana, da experiência e do saber/aprender fazer. Porém, desde a antiguidade, o trabalho tem sido fonte de lesões, adoecimento e até de morte de trabalhadores/as. Ao longo da história, o/a trabalhador/a esteve constantemente exposto a riscos, mas foi a partir da Revolução Industrial com a invenção das máquinas movidas a vapor que esses riscos ampliaram-se.

Santos (2001) resgata os estudos de Hipócrates (460-357 AC) e Plínio (23-79 DC) evidenciando em seus relatos a ocorrência de doenças pulmonares em mineiros, sendo, portanto, um indicativo de que as doenças relacionadas ao trabalho já eram conhecidas desde tempos remotos.

O registro histórico de maior relevância na análise da relação trabalho-saúde remonta o ano de 1700, com a publicação, na Itália, pelo médico Bernadino Ramazzini da obra *De Morbis Artificum Diatriba* (As Doenças dos Trabalhadores. Tradução: Estrêla, 1971), na qual descreve minuciosamente doenças relacionadas ao trabalho associadas às profissões existentes na época. No entanto, nesse período, como as vítimas eram quase exclusivamente escravos e pessoas de camadas consideradas inferiores na escala social não há informação de implementação de qualquer política pública com o intuito de reduzir os riscos a que os/as trabalhadores/as estavam expostos (RAMAZZINI, 2016).

Durante a Revolução Industrial, iniciada em meados do Século XVIII, com o surgimento da máquina de fiar houve um aumento considerável do número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Brandão (2016) evidencia que a introdução da máquina substituindo a força física do/a trabalhador/a modificou consideravelmente o processo produtivo. Antes do advento das máquinas, a fiação e a tecelagem eram desenvolvidas para atender apenas às necessidades domésticas. A partir da substituição do trabalho humano pela máquina surgiu a produção em massa e fez-se necessário, portanto, uma força de trabalho para garantir a manipulação dessas máquinas. Tais trabalhadores/as eram oriundos das famílias pobres, distribuídos entre homens, mulheres e crianças, confinados em ambientes industriais com péssimas condições de salubridade. Os industriais, donos das máquinas, estabeleciam as condições de trabalho a serem cumpridas, na qual não havia nenhuma regulamentação das relações de trabalho, submetendo os/as trabalhadores/as a longas jornadas de trabalho sem condições mínimas de segurança e saúde (CHAGAS et al., 2011, p.22).

A força de trabalho utilizada na indústria têxtil, conforme destacam Gonçalves e Lima (2010) eram predominantemente feminina e composta, principalmente, por meninas órfãs, mulheres viúvas e solteiras, submetidas a uma disciplina ainda mais rigorosa do que a exercida sobre os trabalhadores homens. Essas/es trabalhadoras/es eram expostas a ambientes de trabalho insalubres e perigosos, contraíam doenças diversas e, frequentemente, sofriam acidentes que resultavam em incapacidades totais ou parciais e não lhes era prestada nenhum tipo de assistência.

À medida que novas fábricas eram instaladas e novas atividades industriais eram iniciadas, aumentavam-se o número de doenças e acidentes, quer seja pelo perigo inerente às próprias máquinas, quer seja pela falta de adaptação dos postos de trabalho às condições físicas do/a trabalhador/a. Também pela exigência de longa jornada de trabalho, pelo ruído das grandes máquinas e pelas más condições do ambiente de trabalho.

Quando o adoecimento e os acidentes com os/as trabalhadores/as tornaram-se numerosos e passaram definitivamente a ser relacionados com o processo de produção em massa, tais acontecimentos passaram a ser entendidos como um fenômeno coletivo que necessitava de ações sociais e políticas para ser superado, sob pena de se tornar inviável a sobrevivência e a reprodução do próprio processo industrial. Sendo assim, a partir da crescente mobilização social para que o Estado interferisse nas relações de trabalho visando a segurança e saúde do/a trabalhador/a, surgem as primeiras normas trabalhistas na Inglaterra (Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, de 1802), que posteriormente foram seguidas por outras semelhantes nas demais nações em processo de industrialização (CHAGAS et al., 2011).

No Brasil, embora de forma mais tardia, as questões de segurança e saúde no trabalho também contribuíram para a elaboração de uma legislação de proteção dos/as trabalhadores/as. Do período da República Velha até a década de 1920 as condições de trabalho no Brasil eram semelhantes àquelas observadas na Inglaterra no período da Revolução Industrial. Vale lembrar, jornadas longas de trabalho e alta incidência de acidentes e doenças ocupacionais. A legislação de proteção aos/as trabalhadores/as surgiu com o processo de industrialização e através de pressões sociais principalmente dos sindicatos e dos/as trabalhadores/as, até que em 15 de janeiro de 1919 foi aprovado o Decreto Legislativo nº 3.724, considerado a primeira lei acidentária brasileira (BOTELHO, 2011).

A partir de 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, e impulsionado por um acelerado desenvolvimento industrial, a legislação trabalhista foi ampliada com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Entre

outros decretos aprovados, visando estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, é importante destacar a Portaria nº 3.214 de 1978, que aprovou e expediu as primeiras Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V da CTL, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho (SILVA, 2007).

A Constituição da República de 1988 consolidou e ampliou os direitos trabalhistas já existentes. Segundo Oliveira (2010, p.60 apud Botelho, 2011) este foi o marco principal das leis prevencionistas, “a saúde foi considerada direito social, assegurando-se aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII)”.

Conforme Chagas et al. (2011) as Normas Regulamentadoras brasileiras são redigidas e modificadas periodicamente visando adequar as exigências legais às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente no que se refere aos novos riscos ocupacionais e são, em grande parte, baseadas em normas semelhantes existentes em países mais desenvolvidos. No entanto, é importante destacar que apesar da legislação brasileira ser abrangente sobre a segurança no trabalho, as leis procuram mais compensar os danos da exposição do/a trabalhador/a as situações potencialmente causadoras de doenças e acidentes do que construir caminhos seguros para evitá-los. A título de exemplo, o adicional de insalubridade, instituído a partir do Decreto nº. 399, de 30 de abril de 1938, de acordo com Dutra e Hass (2015), levou muitas empresas a acreditarem que por pagar o adicional de insalubridade estavam desobrigadas de investir na minimização de riscos ao/a trabalhador/a.

Atualmente existem, no Brasil, 36 NRs aprovadas pelo Ministério do Trabalho (MT) e uma revogada, que são a base normativa utilizada para fiscalizar as relações de trabalho. Dentre as Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil, destaca-se a NR 17 – Ergonomia (BRASIL, 1990), que em sua nova versão ampliou o campo normativo da Ergonomia, anteriormente restrito a conselhos sobre como levantar e carregar pesos, para incluir mais quatro itens: o mobiliário de trabalho, algumas condições dos ambientes de trabalho, os equipamentos de trabalho e, a maior novidade, a organização do trabalho que, para efeito da norma, incluía o conteúdo do trabalho, os modos operatórios, as regras e tempos de trabalho (FERREIRA, 2015, p.8).

A partir desse breve histórico infere-se que a legislação sobre prevenção de acidentes e de doenças no trabalho vem evoluindo com industrialização e através de muita luta dos/as trabalhadores/as. Tal evolução é essencial, pois, a relação entre as mudanças tecnológicas associadas ao progresso e ao desenvolvimento da sociedade também está associada à produção de efeitos nocivos para os/as trabalhadores/as.

Lima (1998) no artigo “Patologia das novas tecnologias” ressalta os efeitos das transformações da produção, tanto nos aspectos técnicos (automação, robótica, informatização, inteligência artificial) quanto organizacionais (produção enxuta, novas formas de organização do trabalho, desregulamentação das relações de trabalho, etc), destacando a contradição entre o processo automatização e declínio do trabalho manual com o maior desgaste do/a trabalhador/a. O autor explica que:

após a introdução dos modernos sistemas de monitoramento e controle informatizados, melhoraram em muito as condições de trabalho dos operadores, que dispõem de maior conforto e facilidades para controlar os processos. Tudo faz crer, portanto, que a automatização de processos levaria naturalmente à superação da contradição entre produção e saúde. [...] Todavia, a efetivação dessas possibilidades não decorre naturalmente da tecnologia, as novas tecnologias, por ampliarem as possibilidades de controle dos homens sobre a natureza dos processos físicos, constituem um desenvolvimento extraordinário das forças produtivas. Porém, enquanto mecanismo de controle social do capital sobre o trabalho, leva ao paroxismo as novas formas de exploração da força de trabalho, que associam a intensificação do trabalho a uma intensa mobilização da subjetividade (LIMA, 1998, p.23)

Nesse sentido, destaca-se o importante papel da ergonomia preocupando-se com o/a trabalhador/a em atividade e a concepção dos meios de produção adequados.

3.3.2 A ergonomia

Inicia-se a discussão sobre ergonomia trazendo a etimologia do vocábulo de origem grega, em que *ergo* (trabalho) e *nomos* (regras, normas, leis), seriam, portanto, regras/normas/leis para execução do trabalho. No entanto, ressalta-se que nesse caso a etimologia não especifica bem o objeto da ergonomia. Logo, faz-se necessário citar algumas definições visando compreendê-la melhor.

Conforme Iida (2005, p.2)³ a definição mais antiga de Ergonomia é a da *Ergonomics Society*:

Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento, ambiente e particularmente, a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas que surgem desse relacionamento.

³ Apesar da opção teórica pela ergonomia focada na atividade humana contextualizada (originada nos países francófonos), em alguns momentos do texto fez necessário citar de Itaro Iida (2005) e outros autores, cujos estudos estão no campo da ergonomia clássica, baseado no contexto americano e britânico, centrado no componente humano dos sistemas homem-máquina. A citação desses autores tornou-se necessária para explicitar as posições contrárias e complementares das duas vertentes da ergonomia.

Oliveira (1997, p.69), no dicionário crítico de trabalho e tecnologia, define Ergonomia como:

conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser, por ele, utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficácia.

No Brasil, a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) adota, desde o ano 2000, a definição oficial da Associação Internacional de Ergonomia (IEA):

A Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema. Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas. (Disponível em: <<http://www.abergo.org.br>>).

Laville amplia o conceito ao afirmar que, a ergonomia nasceu de necessidades práticas apoiando-se em dados sistemáticos e utilizando métodos científicos. O autor sintetiza a definição, “como sendo o conjunto de conhecimentos a respeito do ser humano em atividade, a fim de aplicá-los à concepção das tarefas, dos instrumentos, das máquinas e dos sistemas de produção”. (LAVILLE, 1977, p.4)

Güérin et al. (2001) reforça que transformar o trabalho é a primeira finalidade da ergonomia, e que a ação ergonômica deve contribuir para situações de trabalho que não alterem a saúde e segurança dos/as trabalhadores/as possibilitando também a valorização de suas capacidades. Além de alcançar os objetivos econômicos determinados pela empresa.

De maneira geral, ainda que o termo ergonomia seja relativamente recente, a utilização de seus conhecimentos é bastante antiga, remonta à criação das primeiras ferramentas. Para Laville (1977), a ergonomia, no sentido de adaptar o ambiente natural e construir objetos artificiais para atender às suas conveniências, surge na pré-história, quando o homem pré-histórico escolheu uma pedra de formato que melhor se adaptasse à forma e movimentos de sua mão e descobriu que as ferramentas proporcionavam poder e facilitavam as tarefas como caçar, cortar e esmagar.

Também Paschoarelli e Silva (2010, p.25) constata que há contribuições para a ergonomia em estudos de Leonardo da Vinci (1452-1519), principalmente os estudos anatômicos e fisiológicos. A antropometria atual, conhecimento das formas e medidas do corpo aplicado em projetos, originou-se nos estudos de Da Vinci que combinou, em um

mesmo desenho, o homem inserido no círculo e no quadrado, promovendo estudos acerca das dimensões e movimentos humanos.

No século XVII, de forma mais intensificada a partir da Primeira Revolução Industrial, principalmente em construções, já se observavam preocupações em poupar a saúde e integridade física dos/as trabalhadores/as com a inserção das máquinas nos postos de trabalho pesados. Destacam-se os estudos de Bernard Forest de Belidor, engenheiro civil militar, que se dedicou ao planejamento do trabalho e das interfaces ergonômicas na organização do trabalho, construindo instrumentos que facilitavam o carregamento de peso (PASCHOARELLI e SILVA, 2010, p.18).

Daniellou (2004) propõe que a análise ergonômica do trabalho apresenta duas principais esferas, uma centrada na organização e no seu desempenho, em termos de produtividade, eficiência, confiabilidade, qualidade, etc, e outra centrada nas pessoas, em termos de segurança, saúde, conforto, facilidade de uso, bem-estar, etc.

Segundo Laville (1977, p.4), a ergonomia ampliou suas bases científicas, de um lado em direção à Biometria e à Biomecânica e, de outro, em direção à Psicologia Social e à Sociologia. Contribuindo para as duas vertentes da ergonomia, chamadas de (i) Ergonomia Americana, anglo-saxônica ou *human factors* (“fatores humanos”) e a (ii) Ergonomia Francesa.

A Ergonomia Americana surgiu formalmente com a criação da *Human Factors Society*, em 1957 e foca nos aspectos físicos da relação humano/máquina, utilizando-se bastante de pesquisas em laboratório. Essa vertente é amplamente criticada por trabalhar com resultados obtidos por meio de experimentos, afastando e excluindo as atividades realizadas pelos/as trabalhadores/as. A Ergonomia Francesa, por sua vez, realiza estudos das atividades reais dentro da indústria, preocupa-se com o estudo da situação humano/atividade, buscando a adequação dos postos de trabalho com base na análise da situação existente (OLIVEIRA, 1997, p.71).

De maneira geral, os domínios especializados da ergonomia são: Ergonomia Física: ocupa-se das características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação com a atividade física; Ergonomia Cognitiva: refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora; e Ergonomia Organizacional: concerne a organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, trabalho cooperativo, incluindo as estruturas organizacionais (IIDA, 2005, p.3).

Silva Bau (2002) também identifica as fases da ergonomia como a fase da Ergonomia Hardware ou do posto de trabalho, com preocupação sobre questões fisiológicas e

biomecânicas; a fase da Ergonomia do Meio Ambiente, com ênfase em encontrar a melhor relação entre o ser humano e os aspectos ambientais (ruído, iluminação, temperatura, além das questões ecológicas) e a fase da Ergonomia de Software ou Cognitiva, na qual a atenção é focalizada também no aspecto psico-cognitivo dos/as trabalhadores/as na execução de suas tarefas. A última fase, da Ergonomia Organizacional, o campo de estudo é ampliado e são analisados e otimizados todos os aspectos organizacionais que tem influência sobre o trabalho.

Observa-se, portanto, que alguns fatores ergonômicos, de saúde e de segurança podem ser medidos objetivamente através de limites de tolerância. Por exemplo, condições ambientais (ruído, temperatura, umidade e iluminação), questões relativas a levantamento e transporte de cargas (peso máximo suportado pelo/a trabalhador/a) e também mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho. Com certeza esses são aspectos importantes da ergonomia, porque a inadequação do posto de trabalho poderá produzir um desequilíbrio postural expondo o/a trabalhador/a à posições desconfortáveis, repetitividade dos gestos, maior esforço despendido, sendo fatores causais das doenças ocupacionais.

Todavia, questões mais subjetivas, como a organização do trabalho, a princípio encontrariam dificuldades de adequação por não estarem fundamentadas em uma objetividade plena. Entretanto, considerando a ergonomia como “disciplina para ação sobre o real” (LIMA, 2011, p.36), a ergonomia organizacional torna-se igualmente importante para proporcionar condições adequadas de trabalho. Fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho, intensos ou monótonos, e a exigência de altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas, combinados com níveis de pressão de supervisores por mais velocidade e produtividade, assim como, a divisão e o parcelamento das tarefas, causam, com frequência, doenças do sistema osteomuscular, quadros ansiosos, estresse, distúrbios do sono e esgotamento profissional.

A organização precária do trabalho, tais como, a exigência de tempo para realização do trabalho, ritmo acelerado na realização das atividades, divisão de tarefas – modelo taylorista-fordista, entre outros, afeta tanto os homens quanto as mulheres. No entanto, é preciso analisar a incorporação da mulher no mundo de trabalho e sua relação com a tecnologia para compreender porque as condições de trabalho precarizados atingem mais as mulheres do que os homens.

Constata-se, portanto, que são muitas as definições de ergonomia, no entanto, todas elas procuram ressaltar o caráter interdisciplinar da disciplina, buscando no conjunto dos

conhecimentos científicos, formas de garantir o desempenho eficiente e a produtividade, assim como a segurança e saúde ao/a trabalhador/a.

É importante salientar que a ergonomia não deve ser compreendida apenas como o conjunto de ciências que visam desenvolver a melhor maneira de se executar determinado trabalho, tal definição assemelha-se ao clássico Princípios de Administração Científica proposto por Taylor, que conforme descrito por Lima (1994, p.8) através da padronização estabeleceu a adoção sistemática de melhores métodos de trabalho, visando obter melhores resultados. A ergonomia aqui proposta contrapõe-se a perspectiva taylorista defende-se que a organização do trabalho deve permitir um espaço de liberdade para o/a trabalhador/a redefinir, a cada momento, sua atividade.

Daniellou; Laville; Teiger (1989, p.1) explicam que o trabalho operário é produto de uma divisão que separa de forma radical a concepção da execução, a empresa define previamente, a partir de regras e de normas, como o trabalho será executado.

Deste concerto teórico do trabalho e dos meios de trabalho provém o que chamamos de trabalho prescrito, isto é, a maneira como o trabalho deve ser executado: o modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar.

Porém, este trabalho prescrito nunca corresponde exatamente ao trabalho real, isto é, o que é executado pelo/a trabalhador/a, os autores constatam que o trabalho prescrito torna-se irrealizável, uma vez que está fundamentado em bases científicas frágeis ou conhecimentos empíricos parciais.

De acordo com Lima (1994), ao analisar os efeitos da padronização e a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, tradicionalmente revelado pelas análises ergonômicas do trabalho, observa-se que na prática os simplismos das regras e padrões não são suficientes para executar o trabalho conforme requerido:

A Ergonomia de língua francesa tem mostrado que a variabilidade é característica ineliminável do trabalho, mesmo aqueles tidos como "rotineiros" e "repetitivos". Nossas próprias observações de campo permitiram mostrar que atividades realizadas em ciclos na escala do segundo, apresentam grande diversidade, não somente quantitativa, mas qualitativa; pequenos gestos são acrescentados, por iniciativa dos próprios operadores, aos modos operatórios prescritos, a fim de que eles possam realizar o trabalho na quantidade e na qualidade desejadas (LIMA, 1994, p.12).

Ao analisar a ergonomia considerando a variabilidade como característica inerente ao trabalho, torna-se necessário avaliar a importância do conhecimento tácito do/a trabalhador/a, procurando relacioná-lo as categorias de trabalho prescrito e trabalho real, pois é este conhecimento que possibilita ao/a trabalhador/a inserir modificações no processo de trabalho.

Aranha (1997, p.14) explica que o conhecimento tácito é adquirido pelo/a trabalhador/a tanto no processo de trabalho quanto na sua atividade social em geral, adquire-se articulando os seus conhecimentos teóricos e práticos com suas experiências acumuladas dentro e fora do ambiente de trabalho.

Ao analisarem o trabalho em uma linha de montagem, Daniellou et al. (1989) fazem uma constatação relevante quanto ao trabalho da mulher, segundo os autores escolhem-se mulheres porque são teoricamente hábeis, rápidas e capazes de suportar a monotonia de um trabalho repetitivo. No entanto ao analisar o trabalho real, evidencia-se que:

o posto de inserção é ocupado por uma mulher, o que é previsto; mas ela é baixa, o que não é previsto; e a regulagem do banco não resolve as contradições do posto: alcançar as canaletas da fileira de cima e aproximar os olhos da placa para posicionar com precisão os elementos (DANIELLOU et al., 1989, p.2).

A constatação dos autores reforça o proposto por Lima (2007, p.57), quanto à adequação do trabalho, ao destacar que o “trabalhador médio não existe. O mesmo posto de trabalho ocupado por duas pessoas diferentes apresentará duas situações de trabalho específicas”. A padronização pode resultar em desconforto e até em doenças e em acidentes de trabalho. Se tal padronização já é descartada em se tratando de trabalhadores do mesmo sexo, o que dizer de trabalhadores de sexos diferentes, não só na dimensão física, como nas condições psicossociais? Desse modo, considera-se necessário estudar os fatores e riscos ergonômicos na perspectiva de sujeitos sexuados.

Conforme Vidal (2010), em sua atividade de trabalho, o ser humano interage com os diversos componentes do sistema de trabalho, com os equipamentos, instrumentos, mobiliários, e questões subjetivas como hierarquia e gestão organizacional. Observa-se que os/as trabalhadores/as toleram mal as tarefas fragmentadas, com tempos curtos para execução, principalmente quando esse tempo é imposto por uma máquina ou pela gerência, e sentem-se bem quando são solicitados a resolverem problemas ligados à execução das tarefas. Logo, na visão do autor, a ergonomia busca tratar o/a trabalhador/a como um ser que pensa e age, não apenas como mero executor de tarefas fragmentadas e apêndice das máquinas.

Conforme preconiza autores/as do campo da ergonomia e também é reafirmado pela Norma Regulamentadora 17 (1990), pressupõe-se que os postos de trabalho devem estar em harmonia com a característica física do ocupante, visando estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos/as trabalhadores/as, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Neste momento, destacando a palavra conforto como um dos objetivos da ergonomia, inclusive previsto com força de Lei na NR 17 (1990), questiona-se: não seria imprescindível a expressão do/a trabalhador/a quanto à adequação, ou não, do seu posto de trabalho? Nesta pesquisa, partiu-se do pressuposto que sim, é essencial a expressão do/a trabalhador/a, acrescentando também a variável sexo/gênero como categoria de análise, pois conforme defendido por Hirata e Kergoat (1994) que as condições de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras são quase sempre assimétricas, portanto analisar os postos de trabalho em termos de unidade de classe operária sem considerar o gênero poderá levar a um conhecimento falso das relações de trabalho.

Neste sentido torna-se necessário compreender o trabalho da mulher na indústria, a partir da observação da atividade de trabalho, buscando analisar a subjetividade desta trabalhadora.

Viera, Bastos e Lima (2007, p.156) afirmam que,

[...] embora esteja associada ao campo dos processos psíquicos, a subjetividade só pode ser apreendida a partir das condições concretas e materiais de vida, o que define igualmente sua importância na construção de uma Psicologia do Trabalho, para a qual os sujeitos são ativos e sua experiência é gerada na “vida material”. Não se trata de um sujeito abstrato, mas concreto, e o trabalho é entendido em seu sentido genérico, como expressão da relação do ser com a natureza, em sua dupla dimensão: transformar a natureza e, ao mesmo tempo, autotransformar-se, como ser que trabalha, por meio da relação com a cultura, da identificação com o grupo, da auto-realização e do sentimento de auto-estima. Em outras palavras, o trabalho se apresenta como elemento constituinte da essência humana, da experiência, do saber/aprender fazer de cada um.

Extrapolando o descrito pelos autores acima, considera-se que a construção social de homem e mulher pode influenciar na construção da sua subjetividade enquanto trabalhador e trabalhadora.

CAPÍTULO 4

A PESQUISA DE CAMPO

4.1 Descrição da unidade de pesquisa

A empresa escolhida como unidade de pesquisa, está localizada na Região metropolitana de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais. Sua história empresarial inicia-se no final do século XIX, sendo uma das primeiras 1.000 empresas nascidas no Brasil, e que permanece até os dias atuais como uma empresa competitiva do setor têxtil brasileiro.

Quanto aos sujeitos da pesquisa, conforme definido por Severino (2007, p. 53), “pessoas que fornecerão os dados de que você necessita. Sendo através do entendimento das determinações e transformações dadas por estes sujeitos que se entende o fenômeno ou processo social”, escolheu-se um total de 11 (onze) de profissionais atuantes na empresa pesquisada.

4.1.1 Caracterização da empresa

Para a realização da pesquisa, primeiramente foram realizados contatos pessoalmente, via e-mail e telefone com o supervisor de qualidade e o gerente da empresa. Após conversas preliminares e explicações sobre os objetivos da pesquisa foi agendada a primeira visita na empresa. Inicialmente, conversou-se com a representante do setor de Recursos Humanos (RH) para entender melhor o funcionamento da empresa, neste momento foram disponibilizados alguns documentos, a saber: planilha em Excel com relação de funcionários, perfil de cargos e apostila de treinamento interno sobre o processo produtivo. Em seguidas procedeu-se com uma visita à área de produção para observar o ambiente e dinâmica de trabalho. A visita à fábrica foi acompanhada pelo técnico de treinamento operacional, que explicou com se dá todo o processo de produção, respondendo aos questionamentos desta pesquisadora.

Esta visita possibilitou uma observação sistemática do ambiente, utilizou-se de um caderno de anotações, “diário de campo”, para registrar observações gerais da fábrica, as etapas do processo produtivo, as condições físicas (o ambiente, as máquinas, etc) e considerações sobre o modo como as mulheres trabalhavam e em quais setores haviam mais mulheres. Esses procedimentos possibilitaram uma melhor caracterização da empresa.

De acordo com as informações do setor de RH, a unidade industrial têxtil pesquisada compreende as etapas de fiação, tecelagem e beneficiamento (tinturaria, estamparia,

lavanderia). Seu produto principal é o tecido plano. A empresa possui certificações NBR ISO 9001:2000 e NBR ISO 14001:2004, que trata, respectivamente, dos requisitos para o sistema de gestão da qualidade e do sistema da gestão ambiental.

No período da pesquisa, a empresa contava com 1195 funcionários/as, distribuídos/as 143 no setor administrativo e 1052 na fábrica. A delimitação da abordagem compreendeu o espaço da fábrica, cujo quadro funcional corresponde a 88% (1052) do total da empresa. Esta opção visou registrar o objeto da pesquisa no espaço produtivo de transformação industrial, portanto, desconsiderando a divisão administrativa.

Entendendo que o foco desta pesquisa, não reside no detalhamento do processo industrial têxtil, pretende-se aqui apresentar apenas uma visão geral sobre o processo produtivo da empresa para melhor situar a/o leitora/or.

O processo produtivo na empresa se inicia com a matéria-prima sendo transformada em fios no setor de fiação, seguindo para o setor de tecelagem e finalmente para o setor de beneficiamento/acabamento. Cada um desses setores possui características próprias, existindo descontinuidade entre eles. Assim, o resultado final de cada etapa realizada no setor constitui o produto principal da etapa seguinte. Por sua vez, cada uma destas etapas principais subdivide-se em várias operações dentro de cada setor. A FIGURA 1 apresenta de forma simplificada a configuração do fluxo produtivo da empresa.

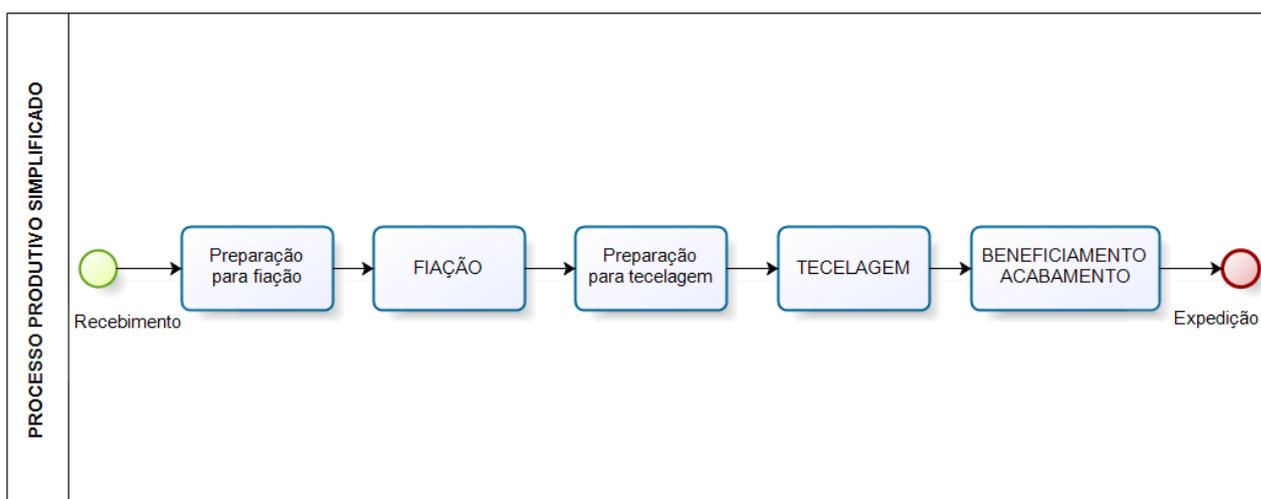


FIGURA 1 - PROCESSO PRODUTIVO SIMPLIFICADO – EMPRESA PESQUISA
 FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa.

Analisando o fluxograma, partindo-se do recebimento da matéria-prima compactada, na preparação para o setor de fiação têm-se a produção da fibra têxtil que serão transformadas em fios no setor de fiação, e em seguida irão alimentar o processo de tecelagem, no qual se

produzirá o tecido. Antes de serem processados no tear, os fios passam pelo processo de urdição e engomagem. Nos processos de acabamento, realizado no setor de beneficiamento, serão agregadas características específicas dependendo da aplicação do tecido.

A partir das observações, anotações do “diário de campo”, conversas informais com trabalhadoras/es, explicações do técnico operacional e estudo da apostila de treinamento disponibilizada pela empresa, segue breve descrição dos setores produtivos da empresa.

Setor de recebimento:

Na empresa, as fibras de algodão são a principal matéria-prima utilizada. Chegam em forma de fardos compactados, são armazenados em local seco e livre da ação do sol e da chuva, posteriormente são preparados para serem processado para o transformação em fio.

Preparação para fição:

a) Sala de abertura

A sala de abertura tem a função de abrir os fardos de algodão (matéria-prima compactada) e transformá-los em flocos, capazes de serem processados nas máquinas subsequentes. Além de garantir a remoção de impurezas e homogeneização da matéria-prima.



FIGURA 2 - ABRIDOR AUTOMÁTICO DE FARDOS
FONTE: Foto disponibilizada pela empresa.

O equipamento abridor automático de fardos, FIGURA 2, tem a função de retirar pequenas quantidades de cada fardo colocado em sua linha, promovendo uma mistura homogênea do algodão.



FIGURA 3 - DESCAROÇADORES E CILINDROS DESAGREGADORES
 FONTE: Fotos disponibilizadas pela empresa

Os equipamentos da FIGURA 3, descaroçadores e cilindros desagregadores, têm a função de retirar as sementes do algodão e sujeiras grossas, por exemplo, pedaços de folhas, caule e cascas presentes no material.



FIGURA 4 - MISTURADOR
 FONTE: Fotos disponibilizadas pela empresa

O Misturador, FIGURA 4, tem a função de servir de depósito para melhorar a mistura do algodão. É composto por 10 silos que são abastecidos sequencialmente através de uma esteira.

b) Sala de Cardas

Sua finalidade é a limpeza mecânica das fibras, assim como o início do processo de estiramento e paralelização, princípios destinados a obtenção das qualidades finais dos diversos tipos de fios.



FIGURA 5 - CARDA

FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

A carda, FIGURA 5, tem a função de retirar as sujeiras ainda presentes e as fibras curtas indesejáveis ao processo. Nesta máquina as fibras são individualizadas e paralelizadas. A carda é alimentada por flocos e entrega a fita ou mecha de carda.

c) Sala de Passadores

Tem como objetivo uniformizar o as fibras através da paralelização e dos processos de estiragem e torção.



FIGURA 6 - PASSADORES (1ª E 2ª PASSAGEM)

FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

Os passadores, FIGURA 6, tem a função de homogeneização do material, em termos de cor e massa. É alimentado pela fita de carda, no caso de passador de 1ª passagem ou então pela fita de 1ª passagem no caso do passador de 2ª passagem, e entrega a fita.

Setor de Fiação:

O processo de fiação pode ser descrito como a etapa de obtenção do fio a partir das fibras de algodão utilizadas como matéria-prima, em geral, o fio pode ser definido como um agrupamento de fibras lineares ou filamentos, que formam uma linha contínua com características têxteis, boa resistência (durabilidade) e a alta flexibilidade. Na empresa o processo de fiação pode variar entre a fiação não convencional, realizada no filatório *open-end*, e a fiação convencional, fiação por anel.

A Fiação *open-end*, trabalha em uma velocidade muito superior à que a fiação por anel.

a) Fiação não convencional



FIGURA 7 - FILATÓRIO *OPEN-END*
FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

No filatório *open-end*, FIGURA 7, a fita de passador é desfeita pela cardinha (pequeno cilindro), estirada e recebe aplicação da torção, que dá a resistência ao fio, desta forma o fio pode seguir diretamente para o processo posterior de tecelagem.

a) Fiação convencional

A maçarqueira, FIGURA 8, tem a função de afinar a fita de passador e aplicar uma pequena torção, o suficiente apenas para não desmanchar o material (pavio) na máquina seguinte.



FIGURA 8 - MAÇAROQUEIRA
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

O filatório de anel, FIGURA 9, tem a função de aplicar estiragem e torção finais no fio. Produz um fio com elevada resistência e apresenta a possibilidade de produzir fios mais finos do que habitualmente produzidos no filatório de *open-end*.



FIGURA 9 - FILATÓRIO DE ANEL
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

A fiação de anel produz o fio em uma embalagem chamada de espula, a espula não pode ser utilizada no processo de tecelagem, deve-se então mudar a embalagem do fio da espula para uma embalagem de bobina. A bobinadeira, FIGURA 10, tem a função de eliminar defeitos do fio e repassar o fio das espulas para as bobinas que podem seguir diretamente para a tecelagem.



FIGURA 10 - BOBINADEIRA
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

Preparação para Tecelagem:

A empresa possui dois processos de preparação a tecelagem, a urdição que consiste em construir um sistema de fios paralelos, rigorosamente individualizados, de mesmo comprimento e com a mesma tensão, posicionados no sentido longitudinal, na exata ordem que o tecido final exige. E a engomagem que tem por objetivo tornar o fio mais resistente com a adição de goma e aquecimento, a fim de aumentar a resistência à tração e ao atrito para alimentar o tear, conforme FIGURA 11.



FIGURA 11 - URDIDEIRA E ENGOMADEIRA
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

Tecelagem:

A tecelagem promover o entrelaçamento entre os fios de urdume e trama que formarão o tecido. A empresa produz o tecido plano que é obtido pelo entrelaçamento de conjuntos de fios em ângulos retos, ou seja, fios no sentido longitudinal (chamados de urdume) e fios no sentido transversal (chamados de trama), realizados por um equipamento chamado tear.



FIGURA 12 - TEAR À PINÇA E TEAR À JATO DE AR
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

Setor Beneficiamento:

O setor de Beneficiamento/Acabamento visa, de forma geral, melhorar as características físico-químicas do tecido, tendo processos e etapas variadas. As principais etapas nesta empresa são: chamuscagem, alvejamento, desengomagem, mercerização, para eliminar óleos, ceras, pigmentos, marcações e sujeiras provenientes das etapas de fiação e tecelagem, e os processos de estamparia e tingimento.



FIGURA 13 - CHAMUSCADEIRA E TINGIMENTO CONTÍNUO
 FONTE: Foto disponibilizada pela empresa

4.1.2 Opção pelo setor de fiação

Dentre os vários setores relacionados ao processo produtivo propriamente dito (fiação, tecelagem, beneficiamento/acabamento de tecidos) delimitou-se o setor de fiação como espaço privilegiado para a investigação. Este setor foi escolhido por apresentar o maior percentual de mulheres trabalhando e também pelos aspectos qualitativos das tarefas/atividades realizadas no setor. O organograma funcional do setor, FIGURA 14, é definido da seguinte forma:

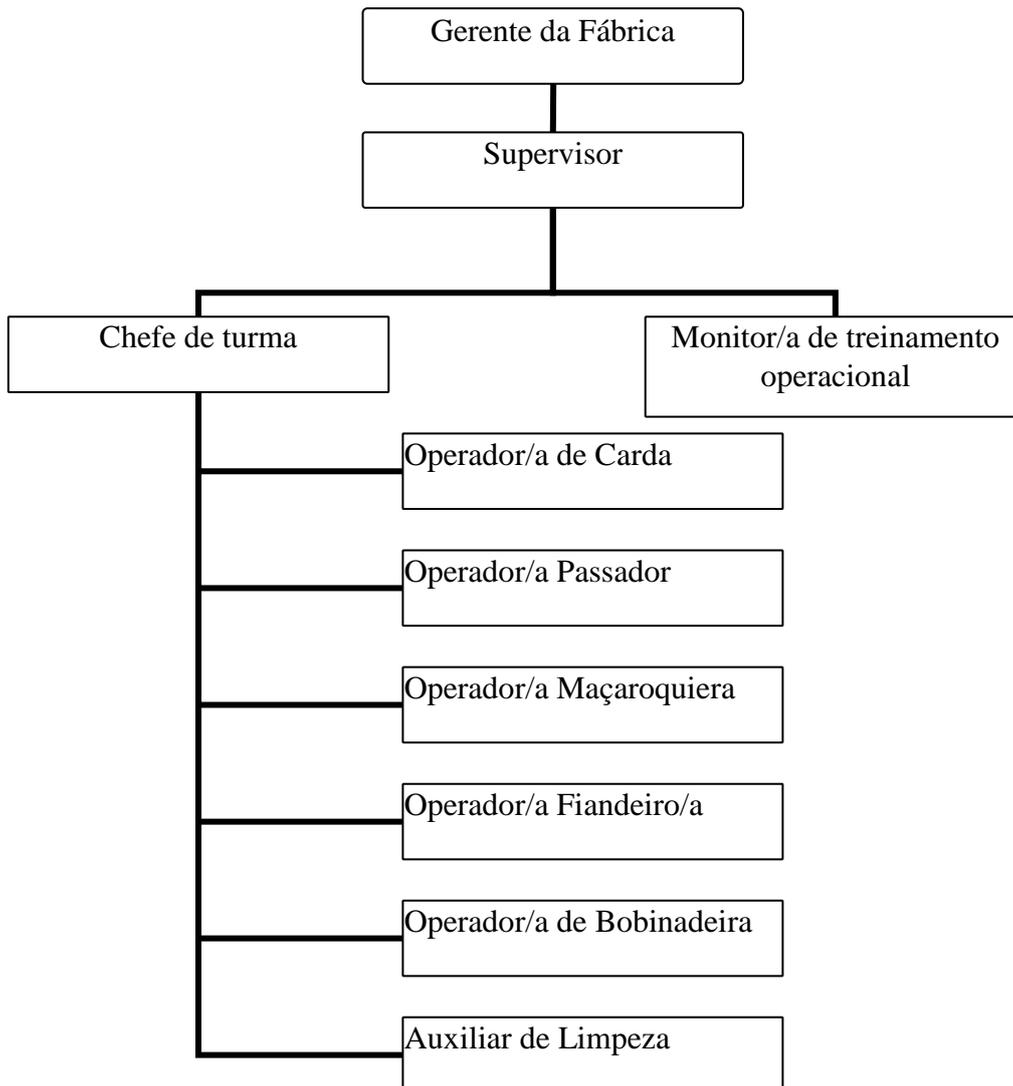


FIGURA 14 - ORGANOGAMA - SETOR DE FIAÇÃO

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

Para a contratação dos/as profissionais a empresa utiliza-se de recrutamento interno e externo, considerando requisitos de formação escolar, especializações, qualificações e potencial no perfil de habilidades requeridas. Todos os cargos/funções são descritos em um documento denominado “Perfil de cargo”, neste documento também são descritas as competência e características pessoais para cada função. Segue abaixo alguns fragmentos deste documento (a empresa não autorizou a divulgação completa do documento), FIGURA 15 e FIGURA 16,

3 – PESSOAIS

Iniciativa, habilidade para trabalhar em equipe, interesse, organização, facilidade de entendimento, agilidade, ritmo, atenção e boa visão.

FIGURA 15 - COMPETÊNCIAS PESSOAIS - OPERADOR/A FIAÇÃO

FONTE: Parte do documento interno da empresa - Perfil de cargo

3 – PESSOAIS

Habilidade para atuar em equipe, liderança, capacidade de comunicação, habilidade para negociar, organização e criatividade.

FIGURA 16 - COMPETÊNCIAS PESSOAIS - CHEFE DE TURMA

FONTE: Parte do documento interno da empresa - Perfil de cargo

Observa-se que para os cargos de operadora/or são requeridas habilidades como agilidade, ritmo, e atenção. Já para os cargos de “chefia” são requeridas competência como liderança, negociação e criatividade. A partir destas definições observa-se que os estereótipos e marcadores de gênero estão na base da divisão sexual trabalho. Cisne (2014) constata que há expressões de hierarquias no interior da classe trabalhadora, advindas da própria forma de organização da sociedade. Ainda que as mulheres estejam no ambiente industrial, reduto masculino. Permanece uma lógica na sociedade em que coloca a figura feminina em posições de inferioridade e menos prestígio, em contraposição ao do masculino, que é atribuído posições hierárquica de autoridade, essa lógica acaba por gerar desigualdades, subordinação e exploração estabelecendo relações de poder.

Os dados desta pesquisa indicam para a mesma direção, conforme GRÁFICO 3 que demonstra a distribuição das/os trabalhadoras/es nas funções/cargos no setor de fiação, mulheres são maioria nos cargos operacionais e de assistência e homens nos cargos técnicos e de liderança.

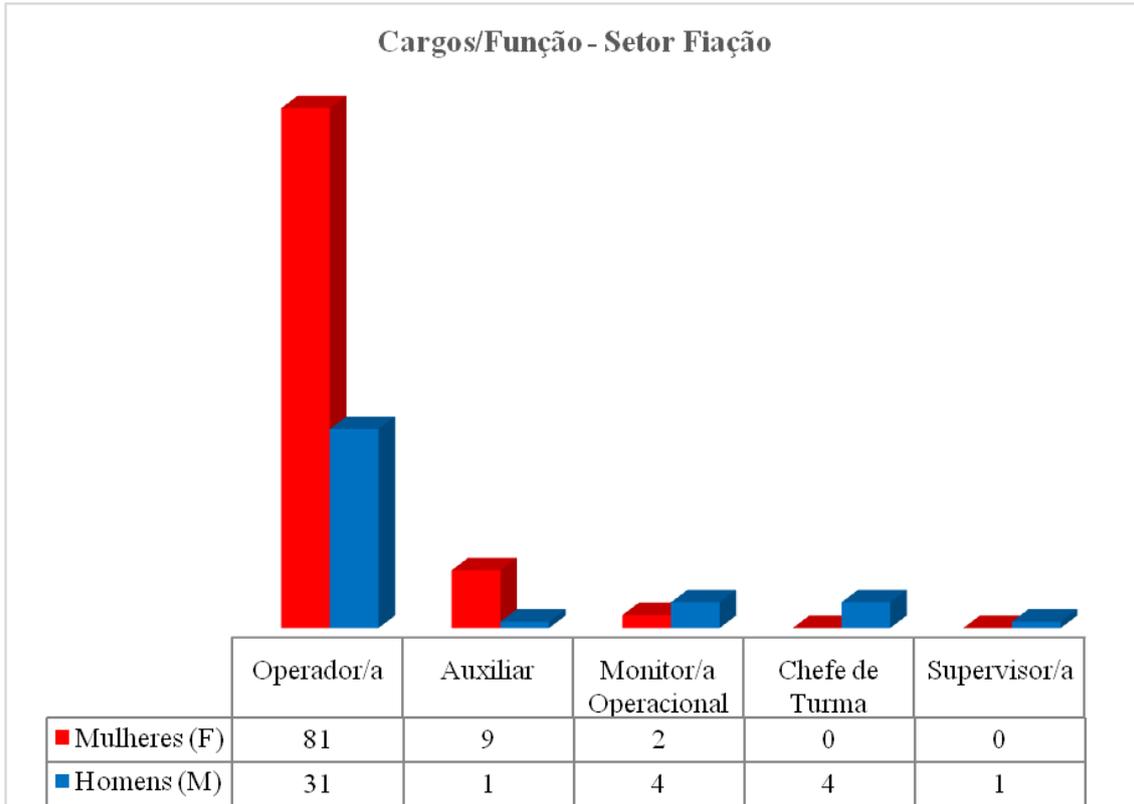


GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO NOS CARGOS/FUNÇÃO - SETOR FIAÇÃO

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

Nesse sentido, procurar apreender a realidade das mulheres no espaço industrial, compreendendo as manifestações da divisão sexual do trabalho na indústria têxtil em particular, não se trata, apenas, de ressaltar que além de trabalhadores, existem trabalhadoras na composição da classe. Trata-se, conforme proposto por Cisne (2014, p.26), “analisar como as mulheres sofrem uma exploração particular, ainda mais intensa do a dos homens da classe trabalhadora e que isso atende diretamente aos interesses dominantes.”

4.1.2 Os sujeitos de pesquisa

Buscando direcionar a compreensão do tema proposto, a partir da percepção da trabalhadora, foi realizada uma segunda visita na empresa. Nesta visita foi acompanhado um turno completo de trabalho, de 8h as 18h, iniciou-se com a observação de uma trabalhadora em seu posto de trabalho. A observação foi realizada durante aproximadamente 2h contínuas, focalizando assim o cotidiano da trabalhadora dentro do setor de fiação com o objetivo de verificar os aspectos da situação de trabalho, sobretudo as formas de organização do trabalho considerando os objetivos da ergonomia.

Em seguida passou-se para as entrevistas, as/os participantes foram escolhidas/os de acordo com a disponibilidade e interesse. Foram selecionados 4 “gestores” (gerente, supervisor e chefes de turma), 5 trabalhadoras (operadoras no setor de fiação), 1 trabalhadora no Auxiliar de serviços gerais e 1 representante do setor de RH, as escolhas não geraram nenhum impedimento por parte da empresa. As entrevistas foram realizadas individualmente, com duração aproximada de trinta a quarenta minutos, sendo gravadas com o consentimento da/o entrevistada/o. Optou-se pela entrevista individual, uma vez que esta permite uma investigação mais intimista e de menor exposição pública. No entanto, sabe-se que o fato da/o entrevistada/o falar em uma situação reservada não garante que ele se exporá ao máximo. Desta forma, mesmo apoiando-se no roteiro semi estruturado, buscou-se sair da formalização, ciente de que ao formular perguntas, formula-se também resposta procurou-se nas entrevistas um “tom” de conversa informal.

As/os entrevistadas/os foram alocados em dois agrupamentos: gestores, e trabalhadoras. Ressalvando-se que não foi proposto em nenhum momento para esta pesquisa, promover estudo comparativo entre a visão de gestores e trabalhadoras, mas com a seleção de entrevistados/as apresentada, obteve-se uma visão mais abrangente sobre o contexto da divisão sexual do trabalho em interlocução com a ergonomia na indústria têxtil pesquisada, compreendendo inclusive as perspectivas a partir de níveis hierárquicos distintos.

Tem-se consciência de que os depoimentos estão inseridos num momento histórico marcado pela crise econômica e presentes em dada região de Minas Gerais com valores culturais próprios. Esses discursos podem não ser os mesmos se entrevistadas outras trabalhadoras e outros “gestores”, de outras regiões e em outros contextos históricos. Entretanto, ao mesmo tempo em que esses depoimentos podem não retratar com fidelidade a realidade, eles apontam elementos que podem ser generalizados. Nesse sentido, a partir das falas identificam-se referências de como se dá a interlocução entre a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil com a ergonomia.

Para manter o sigilo, o nome da empresa foi substituído por empresa TX-MG. Com o objetivo de preservar a identidade dos sujeitos e facilitar a compreensão dos trechos utilizados neste trabalho, foram estabelecidos códigos para a identificação dos mesmos. Sobre os códigos empregados têm-se:

- Os dois primeiros símbolos indicam a ordem cronológica das entrevistas
- Na sequência, as duas ou três letras indicam o cargo/função (TO= Trabalhadora Operacional; TM= Trabalhadora Monitora; TRH=Trabalhadora setor de RH;

GG= Gestor Gerente; GS = Gestor Supervisor; GCT= Gestor Chefe de Turma;
ASG=Auxiliar de serviços gerais)

O QUADROS 1 e 2 apresentados a seguir reúne as principais informações sobre as/os entrevistadas/os participantes dessa pesquisa possibilitando uma visão global do sujeito da pesquisa.

Entrevistada/o	Gênero	Idade	Estado civil	Nº de Filhos
E1 - TM	Feminino	40 anos	Casada	3 filhos
E2 - TO	Feminino	37 anos	Casada	2 filhos
E3 - TO	Feminino	23 anos	Casada	2 filhos
E4 - TO	Feminino	38 anos	Casada	2 filhos
E5 - TO	Feminino	25 anos	Casada	1 filho
E6 - TRH	Feminino	28 anos	Casada	1 filho
E7 - GCT	Masculino	55 anos	Casado	3 filhos
E8 - GCT	Masculino	49 anos	Casado	2 filhos
E9 - GG	Masculino	36 anos	Casado	Sem filhos
E10 - GS	Masculino	35 anos	Casado	Sem filhos
E11 - TASG	Feminino	46 anos	Casada	2 filhos

QUADRO 1 - DADOS PESSOAIS DO GRUPO PESQUISADO

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

Entrevistada/o	Formação escolar	Tempo na empresa	Cargo atual	Cargo anterior
E1 - TM	Ensino Médio	13 anos	Monitora	Fiandeira
E2 - TO	Ensino Médio	16 anos	Fiandeira	Auxiliar de Limpeza
E3 - TO	Curso Técnico	05 anos	Fiandeira	Estagiária
E4 - TO	Ensino fundamental	10 anos	Fiandeira	Auxiliar de Limpeza
E5 - TO	Ensino Médio	02 anos	Fiandeira	Auxiliar de Limpeza
E6 - TRH	Ensino Superior (Psicologia)	08 anos	Analista de RH	Estagiária
E7 - GCT	Curso Técnico – Técnico Têxtil	26 anos	Chefe de Fiação	-
E8 - GCT	Ensino Superior (Ciências Sociais); e Técnico Têxtil	16 anos	Chefe de Fiação	-
E9 - GG	Ensino Superior (Administração); e Técnico Têxtil	16 anos	Gerente de produção	Operador de máquina
E10 - GS	Ensino Superior (Direito); e Técnico Têxtil	17 anos	Supervisor da Engenharia da Qualidade	Operador de máquina
E11 - TASG	Ensino fundamental	3 meses	Auxiliar de serviços gerais	-

QUADRO 2 - DADOS PESSOAIS DO GRUPO PESQUISADO

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

4.2 A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil pesquisada

Retomando o conceito de divisão sexual do trabalho, de acordo com Hirata e Kergoat (2007, p.596) o termo apresenta duas acepções de conteúdos distintos: i) estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mundo de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; ii) analisa-se como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

Dessa forma, visando analisar os achados empíricos da pesquisa na categoria de análise divisão sexual do trabalho na indústria têxtil, inicialmente, será discutido a distribuição diferencial de homens e mulheres nos setores/área e nos cargos/funções, na indústria têxtil pesquisada. Posteriormente serão discutidos, elementos do trabalho reprodutivo no âmbito doméstico que indicam desigualdades de gênero, seja no que se referem às tarefas/atividades designadas às mulheres, seja no que diz respeito às oportunidades de ascensão profissional.

4.2.1 Os princípios organizadores: separação e hierarquia

A divisão sexual do trabalho sempre existiu nas distintas formas de organização social, algumas tarefas são destinadas aos homens, enquanto outras cabem às mulheres, sendo um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Conforme já mencionado, esta divisão está fundamentada em dois princípios organizadores: o princípio de separação e o princípio hierárquico. Este capítulo visa analisar os achados empíricos buscando evidenciar estes princípios organizadores na empresa TX-MG, revelando que eles não podem ser legitimados pela ideologia naturalista não sendo, portanto um dado imutável.

Dessa forma a pesquisa foi estabelecida em duas etapas, primeiramente buscou-se dados quantificáveis no universo da empresa TX-MG e nos setores/área da fábrica quanto ao contingente de trabalhadoras e trabalhadores. Posteriormente analisou-se o ambiente da fábrica almejando a aproximação da leitura dos dados quantitativos e através de entrevistas e observação, evidenciar o modo que as práticas sociais se produzem e reproduzem no ambiente industrial. Conforme proposto por Saffioti (1992), após o levantamento dos dados a base qualitativa do método visa ampliar a possibilidade em apreender fenômenos sociais.

A empresa possui uma representatividade feminina diferenciada entre setores/área e cargos/funções. No total de trabalhadores da fábrica da empresa a proporção do gênero feminino é de 30% (314), conforme GRÁFICO 4.

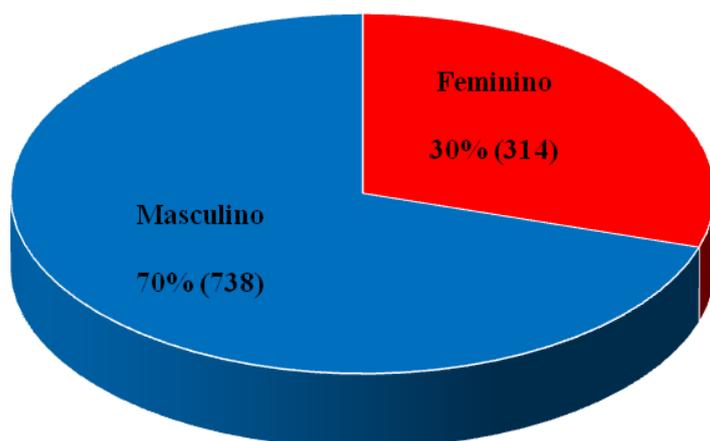


GRÁFICO 4 - % DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO SETOR INDUSTRIAL - FÁBRICA

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

Apesar de historicamente a indústria têxtil apresentar grande quantidade de trabalhadoras, os dados da empresa pesquisa indicam uma queda significativa neste percentual. O mesmo aspecto foi observado por Saffioti (1981, p.118), a autora atribui a substituição da mulher pelo homem à medida que as empresas se tecnicam. Corroborar esta

afirmação a constatação a respeito da reestruturação produtiva verificada na empresa, observou-se uma realidade complexa e diversificada com avanços, recuos e não isenta de contradições sobre o trabalho da mulher.

Lombardi (2010, p.33) fala que ao mesmo tempo em que se amplia e diversifica a participação feminina no mundo do trabalho, reproduzem-se as segregações conhecidas como, segregação setorial, ocupacional e hierárquicas sofridas pelas trabalhadoras.

Em relação aos setores/áreas da fábrica, conforme GRÁFICO 5 e QUADRO 3, o universo feminino está representado em: 0% (sem representatividade feminina) no Recebimento; 68% (92) na Fiação; 45% (50) na Tecelagem; 21% (63) no Beneficiamento/Acabamento; 52% (64) no Controle de Qualidade; 11% (3) na Expedição; 5% (7) na Manutenção e 20% (35) em outros setores de apoio, por exemplo segurança do trabalho, apoio técnico e de planejamento.

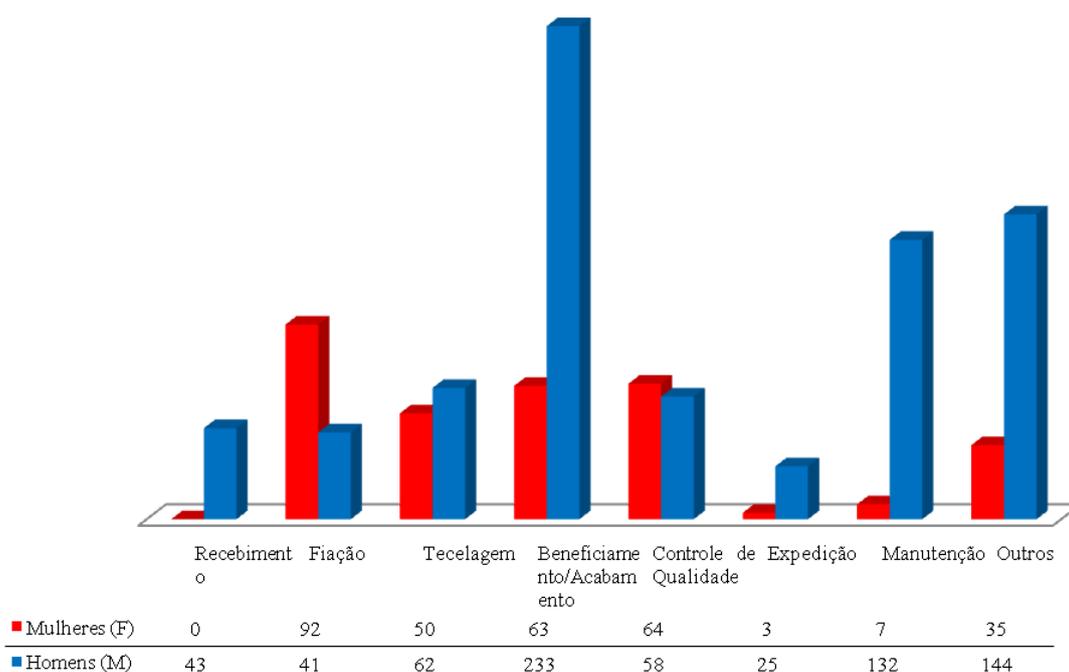


GRÁFICO 5 - TOTAL DE FUNCIONÁRIOS/AS POR SEXO/GÊNERO NOS SETORES/ÁREA DA FÁBRICA

FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa.

Setor/Área	% Funcionários/as por Sexo	
	Mulheres (F)	Homens (M)
Recebimento	0%	100%
Fiação	68%	32%
Tecelagem	45%	55%
Beneficiamento/Acabamento	21%	79%
Controle de Qualidade	52%	48%
Expedição	11%	89%
Manutenção	5%	95%
Outros	20%	80%

QUADRO 3 - % DE FUNCIONÁRIOS/AS POR GÊNERO NOS SETORES/ÁREA DA FÁBRICA
 FONTE: Elaborado pela autora, utilizando os dados disponibilizados pela empresa

Pelos dados quantificáveis no universo da empresa e nos setores/área, observou-se um contingente maior de trabalhadoras no setor de fiação, enquanto os trabalhadores do gênero masculino destacam-se no setor de beneficiamento/acabamento e manutenção. Os dados sinalizam uma marcada separação por gênero nos setores da empresa.

A partir da análise das entrevistas evidenciou-se que a contratação de mulheres para as funções da fábrica estão relacionadas a concepções de gênero historicamente construídas. Conforme relato da entrevistada E6 do setor de Recursos Humanos (RH):

Quanto a alocação da mão de obra em cada atividade, depende da oferta de mão de obra no mercado. Vamos pensar, por exemplo, na prensa de resíduo, a gente vai priorizar a questão da força bruta, braçal mesmo, aí acho que nunca teve uma mulher lá, porque é um serviço sujo, um serviço braçal, tem que colocar aquele macacão grandão, então lá sempre é homem. Mas vamos pensar, na tecelagem e fiação, a maior parte do pessoal é mulher, lá a condição é uma coordenação motora fina ai agente prioriza as meninas. Então é assim tudo que exigir força física é para os meninos e tudo que for mais tranquilo e que exigir mais trato fino será para as meninas. (E6 - TRH).

Observa-se que homens e mulheres têm oportunidade de trabalho na empresa, entretanto o formato atual de contratação desqualifica a mulher para determinadas tarefas/atividades e a qualifica para outras. Por questões biológicas este processo possui justificativa, no entanto refere-se, não apenas as condições físicas, mas sim a prática das relações sociais estabelecidas. Saffioti (2004), explica como as práticas sociais de mulheres e homens são diferentes, para além das diferenças biológicas:

As práticas sociais de mulheres podem ser diferentes das de homens da mesma maneira que, biologicamente, elas são diferentes deles. Isto não significa que os dois tipos de diferenças pertençam à mesma instância. A experiência histórica das mulheres tem sido muito diferente da dos homens exatamente porque, não apenas do ponto de vista quantitativo, mas também em termos de qualidade, a participação de umas é distinta da de outros. Costuma-se atribuir estas diferenças de história as desigualdades, e estas desempenham importante papel nesta questão. Sem dúvida, por exemplo, a marginalização das mulheres de certos postos de trabalho e de centros de poder cavou um profundo fosso entre as suas experiências e as dos homens (SAFFIOTI, 2004, p.117).

Tais condições de práticas sociais também são percebidas nos relatos dos Entrevistados E7 e E8 que lidam diretamente com as trabalhadoras e trabalhadores na fábrica, observa-se que as mulheres correspondem produtivamente e consolida seu espaço na fábrica. Entretanto, há de se ressaltar que os setores de maior concentração feminina são os que exigem habilidades como destreza manual e concentração, demandando características tradicionalmente associadas ao gênero feminino, tais como ser sensível, delicada e caprichosa.

Eu acho que hoje na fiação e tecelagem tem em torno de 75% de mulheres. Eu acredito que a mão de obra feminina hoje para a gente aqui, ela é mais cuidadosa, parece que mulher tem mais atenção, mais cuidadosa, entendeu!?! Eu acho que tem um percentual de qualidade melhor no trabalho delas. Elas são mais detalhistas. (E7 - GCT)

Tanto a mulher quanto o homem tem o mesmo desempenho, não tem diferença. Agora, tem a questão da sensibilidade feminina também, né! O asseio, o zelo, não é muito característica do homem, por isso as vezes a mulher se destaca mais. É simplesmente isso, mas a nível de operação não tem diferença. A fiação e tecelagem é um serviço mais marcado pra mulher mesmo. (E8 - GCT)

Cabe ainda destacar, conforme observado, que no setor de fiação, a mulheres são mais aceitas nas tarefas que exigem maior cuidado e atenção, principalmente atividades de limpeza e verificação de conformidade em detalhes, cargo/função de operadora fiandeira, por exemplo.

Mesmos no setor de fiação, majoritariamente feminino, são os homens que ocupam os cargos/funções mais qualificados, estão nas tarefas/atividades que requerem força física e conhecimento técnico e também nos cargos de liderança.

Quanto à divisão sexual do trabalho na indústria têxtil do século XIX Lima (2009, p.181) também constatou,

[...] fiação e a tecelagem foram se configurando em seções femininas, onde as ocupações eram menos valorizadas, tanto em termos salariais quanto de prestígio. Caracterizavam-se pela monotonia, fragmentação, repetição e intenso ritmo de trabalho. As máquinas que compunham estas seções eram consideradas as mais fáceis de serem manuseadas demandando trabalhadoras mais metódicas, mais atenciosas, menos estabanas, mais compenetradas, características tidas como “naturalmente” femininas. [...] as outras ocupações que garantiam mais prestígio e remuneração como a de maquinista, chefe ou subchefe de seção, mestres, contramestre e outras consideradas qualificadas só eram ocupadas por trabalhadores do sexo masculino.

Neste contexto percebe-se mais permanências do que avanços nas condições de trabalho na indústria, as determinações inerentes aos papéis sociais resultam em implicações diferenciadas na estrutura da classe trabalhadora, além disso, tais diferenças são apropriadas pelas empresas e transformadas em desigualdades, Saffioti (1979) explica que a identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem. Consta-se que a divisão sexual interfere nas formas de trabalho, reforçando, também, os estereótipos.

As próprias trabalhadoras reforçam os papéis sexuais desempenhados socialmente por mulheres e homens na empresa:

No filatório a mulher se destaca, porque é uma máquina que exige muito cuidado, atenção, normalmente homem não tem esse zelo, essa preocupação com os detalhes, e aqui na fiação isso faz muita diferença. Por exemplo, o fio de elastano tem que tá sempre no fio de algodão, então a mulher tem que estar sempre olhando, sempre atenta. E normalmente o serviço do homem, ele olha mais superficial. (E1 - TM)

Eu acho que a mulher perceber mais, é no detalhe, tem mais aquele cuidado, tem um olhar mais crítico que do homem, ela vê, ela percebe mais onde está o problema. (E2 - TO)

Os homens são maioria na manutenção, nos serviços pesados... não que o nosso não seja pesado mas o deles são uns que a gente não tem condição de estar fazendo. Que a manutenção das máquinas, sabe!? A máquina é muito grande aí tem que carregar peso. (E3 - TO)

Neste sentido, Olinto (2012, p.69) explica, por meio do conceito de segregação horizontal, que as mulheres tendem a se avaliar como mais aptas para o exercício de determinadas atividades e a estabelecer para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levadas a considerar como mais adequadas para elas.

Por meio da segregação horizontal as mulheres são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos marcadamente diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens. A segregação horizontal inclui mecanismos que fazem com que as escolhas de carreiras sejam marcadamente segmentadas por gênero. Como as profissões femininas tendem a ser menos valorizada no mercado de trabalho a segregação horizontal das mulheres está diretamente relacionada aos “princípios organizadores de separação e hierarquia”, conforme Hirata e Kergoat (2007).

Alguns elementos sobre participação feminina na força de trabalho da empresa TX-MG devem ser ressaltados, conforme observado em campo. Primeiramente o trabalho feminino guarda estreita semelhança com o trabalho doméstico, as habilidades femininas são naturalizadas e consideradas simples, portanto têm-se uma concentração feminina nos postos menos qualificados, onde o trabalho é manual e repetitivo. O segundo, correlato ao primeiro, é a ausência ou sob representação de mulheres nos cargos/funções que exijam níveis mais altos de qualificação, cargos de liderança e funções técnicas de manutenção e treinamento operacional, a citar.

Também Hirata e Kergoat (2009) constaram que os postos de trabalho ocupados pelas mulheres na indústria tinham características próximas daquelas do trabalho doméstico, repetitividade das tarefas, minuciosidade, sequências curtas, etc.

Neste contexto, a divisão sexual do trabalho, pode ser pensada a partir do par masculinidade/ feminilidade evidenciando o poder dos esteriótipos sexuais no trabalho, a masculinidade é “associada ao trabalho pesado, penoso, sujo, insalubre, algumas vezes perigoso, trabalho que requer coragem e determinação, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia”. (HIRATA e KERGOAT, 2008, p.42).

A partir dos relatos das entrevistas, constata-se que os gestores e as próprias trabalhadoras justificam as limitações das tarefas designada às mulheres alegando a ausência de força física, restariam para elas, então, as funções cujo trabalho era mais “leve” e mais simples. Na realidade, entretanto, observou-se que havia muitas funções que não podem ser caracterizadas como trabalho pesado, (função de monitor/a treinamento, função de chefe de turma, supervisão, etc) e nem por isso estes cargos e funções eram ocupados por mulheres.

Verifica-se a contradição da justificativa de força física na fala entrevistado E9, ao trazer a estratégia da empresa ao contratar mulheres para funções antes exercidas apenas por homens, devido à falta mão de obra masculina:

Aqui na cidade em 2014 faltou mão de obra masculina para a indústria têxtil. Então muitas atividades que eram exercidas por homens passou a ser exercida por mulheres, devido à falta de mão de obra masculina. Por exemplo o setor de engomadeira trabalhava só homens, devido à falta de mão de obra masculina, começou a contratar mulheres, hoje temos mulheres trabalhando e não foi feita nenhuma adaptação. Era um trabalho pesado e tinha até mesmo uma cultura da indústria, há anos só contratava homens. Ai nós decidimos testar mulheres trabalhando e tem dado certo. (E9 - GG)

Observou-se um conjunto de características, compatíveis aos interesses da empresa, que contribuíram para a contratação de mulheres, permitindo a conquista de funções antes não desempenhadas por elas, a citar: adaptação as regras, desempenho compatível, reduzida expectativa salarial. Além destes fatores, a fábrica tem contratado mulheres pelas condições que ela agrega ao trabalho, favorecendo assim dinâmica do trabalho e a produtividade, as mulheres foram descritas como mais responsáveis, comprometidas e interessadas em aprender novas tarefas/atividades.

Hirata e Kergoat (2007) corroboram estas constatações ao afirmarem que o que é estável não são as habilidades para cada função, e sim a distância entre os grupos de sexo, pois, fica evidente que a força de trabalho feminina pode ser usada em todas as funções de acordo com as necessidades da empresa. Compreende-se que as diversas desigualdades existentes, implicadas na relação entre os sexos não são resultados de diferenças físicas ou psicológicas, mas são criadas a partir das relações sociais construídas historicamente e culturalmente. Nesse sentido, reconhecer que as relações sociais em uma sociedade de classes com a presença do patriarcado, apresenta expressões simbólicas e materiais na vida das mulheres, não significa conceber esses processos como naturais e imutáveis.

4.2.2 A (des) valorização do trabalho feminino

De acordo com Hirata (2008) as características atribuídas às mulheres tais como minúcia e paciência, não são entendidas como técnicas aprendidas, mas sim dons naturais, portanto, desvalorizadas. Tal constatação tem sua base material na divisão sexual do trabalho, conforme evidenciado na indústria têxtil pesquisada, os setores/áreas onde as mulheres se destacam são considerados naturalmente inferiores, importante destacar que os setores/áreas onde os homens se destacam recebem as maiores remunerações:

Na fiação é onde eu tenho mais mulheres trabalhando. Por exemplo, funções que exige mais demanda para carregar peso, são masculinas, por exemplo engomadeira e urdideira. Hoje no setor de engomadeira é onde se tem o salário maior. Os salários menores são os dos fiandeiros. (E9 - GG)

Ao mesmo tempo, na justificativa do uso do trabalho feminino, os gestores tendem a enumerar as habilidades e capacidades femininas atribuindo-lhes o caráter de trabalhos simples e não qualificados. Notou-se que, as tarefas e funções consideradas mais simples e menos qualificadas, eram pouco significativas para a empresa desta forma a frequência de treinamentos e investimentos eram menores, sendo assim as possibilidades de promoção das trabalhadoras para funções mais qualificadas ou cargos de chefia eram muito difíceis.

Pesquisando a indústria têxtil no século XIX Lima (2009) constata que as mulheres trabalhavam prioritariamente nos setores onde as atividades eram consideradas mais fáceis e simples, elas eram as fiandeiras em grande maioria, a autora descreve o processo de trabalho:

As fontes sugerem que o início da vida de trabalho das operárias nas fábricas se dava na fiação executando tarefas consideradas mais simples, as mais habilidosas e pacientes se encarregavam dos fusos, emendando os fios que arrebatavam nos filatórios, se constituindo nas verdadeiras fiandeiras. Outras cuidavam das espulas das bobinas, das canelas, além da limpeza do ambiente e de outras tarefas adjacentes (LIMA, 2009, p.180).

Na empresa TX-MG o entrevistado E9 descreve um processo muito semelhante ao encontrado por Lima (2009), ainda que o gestor fale em “fiandeiro” (no masculino) constatou-se que o maior quantitativo é de “fiandeiras” (no feminino),

Por exemplo, o fiandeiro que não tem experiência, que a gente vai treinar, ele entra neste nível de fiandeiro, ai depois eu tenho outro cargo de emendador que tem um salário maior. Então se a pessoa não tem experiência, geralmente eu levo para uma função menos estratégica que é mais fácil dele aprender e futuramente, se ele tiver um perfil adequado, eu convido ele para outra máquina. Inicialmente todas as pessoas entram no nível mais fácil de se aprender, para futuramente exercer uma função melhor e melhor remunerada. Por exemplo o engomador que é um nível de salário melhor. (E9 - GG)

Lima (2009) descreve ainda como era o processo de ascensão profissional das mulheres:

Na medida em que cresciam, adquirindo complexão física, se tornando mais diligentes, desenvoltas e demonstrando inteligência, bom comportamento, obediência e aptidão para o trabalho, poderiam mudar de ocupação, chegando a operar os teares na tecelagem, ou seja, se tornavam as tecelãs ou tecelonas como eram referidas nas cartas. Ocupar-se dos teares era o máximo que uma operária do sexo feminino poderia chegar neste processo de ascensão dentro da fábrica, e, era também a ocupação que lhe possibilitava remunerações melhores em relação às suas companheiras, já que ganhava à medida que produzia (LIMA, 2009, p.180).

Na empresa TX-MG a entrevistada E6 descreve as dificuldades do processo de ascensão profissional no setor de fiação,

Na fiação a promoção interna é de operador para monitor, depois para controle e depois para chefe. Só que são raras as meninas que conseguem passar por esse processo. Porque principalmente na produção a gente tem a situação do pessoal ficar lá muito tempo, na fiação e na tecelagem. (E6 - TRH)

Constatou-se que atualmente as mulheres enfrentam praticamente as mesmas barreiras impostas as mulheres nas fábricas do século XIX.

A escolaridade nesta empresa não tem sido considerada como critério relevante de seleção, sendo oscilante de acordo com a oferta de mão de obra no mercado de trabalho, conforme explicado pela entrevistado E10. Geralmente o nível requerido para funções básicas é o ensino fundamental, embora atualmente muitos trabalhadores e trabalhadoras tenham o ensino médio completo.

Quanto a escolaridade, no nível operacional: a nossa exigência ela é oscilante, se o mercado de trabalho tem muita mão de obra disponível, nós exigimos segundo grau vamos fazendo essa seleção a partir de critérios mais apertados. Se o mercado de trabalho está aquecido e eu tenho pouca mão de obra disponível então eu relaxo os meus critérios de seleção e começo a admitir operadores com nível de escolaridade menor. Isso ocorre com muita frequência. Há 2 anos atrás nós não tínhamos um nível de escolaridade para entrar na fábrica, por que estava precário, estava todo mundo empregado. Há 2 anos atrás estava todo mundo empregado eu não tinha... o que aparecida eu pegava. Hoje eu posso exigir nível médio porque eu tenho muita gente disponível no mercado de trabalho. (E10 - GS)

Já a qualificação faz parte do processo produtivo, sendo imprescindível para garantir a competitividade da empresa, desta forma a preocupação com o nível de qualificação da/o trabalhadora/or está presente no cotidiano da fábrica. Evidenciou-se que a profissionalização ocorre na própria situação de trabalho. As/os trabalhadoras/es mais experientes orientam e disseminam os conhecimentos, sob a supervisão da/o monitora/or operacional de treinamento e do chefe de turma. Observou-se, que nesta modalidade de qualificação, o treinamento fica restrito aos funcionários de um mesmo setor.

Para funções específicas que demandam um conhecimento técnico, a empresa oferece curso de qualificação externo, por exemplo, o curso de Técnico Têxtil. De acordo com o setor de RH, a formação profissional é ofertada considerando a necessidade de vagas no setor, ou seja, o treinamento está atrelado à abertura de vagas e capacidade instalada em cada setor.

As/os participantes da pesquisa foram unânimes em relação à oportunidade igual de qualificação nas ofertas da empresa, disseram que os cursos e treinamentos não se restringem a homens ou mulheres, podendo candidatar-se todas/os funcionárias/os.

No entanto evidenciou-se certa contradição neste discurso de igualdade de oportunidades, segundo o entrevistado E10, no setor operacional, as oportunidades de qualificação e treinamentos são divididas em internas e externas, as mulheres são maioria nos treinamentos internos e os homens, geralmente, nos treinamentos externos:

As internas: curso de qualificação em qualidade, ferramentas, sistemas de gestão, são temas básicos do sistemas de gestão. São oferecidos para todos os funcionários no geral, não há nenhuma limitação de gênero. As externas: é basicamente a formação técnica no Rio de Janeiro no SENAI (subsidiado pela empresa). Neste caso não era que era exclusivo para homens, mas uma seleção natural que acabava que só os homens faziam. Era o curso de técnico têxtil. (E10 - GS)

Mais adiante neste capítulo será melhor discutido, a partir da análise da divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos, fatores contributivos, ainda que não explícitos, que impedem que as mulheres tenham acesso as mesmas oportunidades que os homens. Argumentos que questionam a fala do entrevistado E10: “mas uma seleção natural que acaba que só homens faziam”. Procurar-se-á demonstrar que esse processo não é “natural”, mas ocorre sim a partir das práticas sociais que desvelam a diferença entre os sexos.

Segundo Souza-Lobo (2011), quando as práticas das trabalhadoras não correspondem ao padrão fixado pela empresa, recorre-se às explicações do tipo “natureza feminina” a autora analisa sobre a sindicalização das mulheres, diz-se que as mulheres “não participam do sindicato porque são naturalmente dóceis e submissas” (Souza-Lobo, 2011, p.126), infere-se que as mesmas justificativas são usadas para afastar as mulheres do curso técnico têxtil oferecido pela empresa TX-MG, visão que apenas reproduz representações sociais estereotipadas sobre o “feminino” e que seria invalidada quando confrontada com situações em que as trabalhadoras protagonizam ações de resistência.

Para a empresa TX-MG a qualificação está diretamente ligada à produtividade, não havendo diferenças entre mulheres e homens, pois o foco deve ser o resultado. Entretanto, aos/as trabalhadores/as desta empresa a oportunidade de qualificação é uma via de acesso interna para a mudança de função e setor. Como pode ser constatado em alguns relatos:

Quando eles voltam do curso técnico têxtil eles voltam com um diferencial. Por exemplo eles vão como operadores e voltam técnico de processos com

um salário muito melhor e aspirando cargos de chefia com salário ainda melhor. (E10 - GS)

Hoje na empresa tem cinco níveis operacionais, depois você tem os administrativos, cargos técnicos, acima ainda as lideranças, a chefia de turma, a supervisões e a gerencia. Então geralmente o nível operacional chega no máximo a cargos técnicos, sem vivencia, sem experiência não se classifica. (E9 - GG)

Evidenciou-se que qualificação proporcionam aos/as trabalhadores/as possibilidades de crescimento na carreira e domínio das competências profissionais. Contudo a condição do gênero feminino se mostra diferente neste processo, como a qualificação faz parte tanto para a mudança de setor assim como para cargos de liderança, o entrevistado E9 explica como é o processo de seleção interna:

Nós temos duas metodologia para mudança de função, a primeira é indicação de um superior que analisou o perfil da pessoa e tem uma vaga em determinado lugar, indica essa pessoa. E o outro ponto é concurso interno, vamos supor, nós temos uma vaga técnica em tal setor, abre-se um concurso interno, o líder daquela área faz algumas provas seletivas com esses candidatos e escolhe um. (E9 - GG)

No relato do entrevistado E9, aparentemente, constata-se igualdade em oportunidades de promoções e crescimento na carreira para as trabalhadoras e os trabalhadores. Contudo, evidenciou-se que em cargos de liderança não existia a presença do gênero feminino. Questiona-se, portanto, que a qualificação, habilidades e dedicação das mulheres parecem não serem suficientes para garantir a presença feminina em cargos de comando, os relatos chamam a atenção e instigam a repensar fatores que expliquem esta organização do trabalho, mulheres nos cargos operacionais e de assistência e homens nos cargos técnicos e de liderança.

Buscando melhor compreender este processo de reconhecimento e valorização das habilidades femininas, durante as entrevista procurou-se abordar sobre o desempenho das mulheres, não com a pretensão de caracterizar o trabalho quanto à produtividade. O objetivo desta variável foi evidenciar a percepção das/os participantes quanto á qualificação e habilidades do gênero feminino no desempenho da função.

As mulheres se destacam mais na área de fiação e tecelagem por serem mais detalhistas. Realizam essas atividades por serem mais calmas, atenciosas e perfeccionistas. Apresentam mais dificuldades em trabalhos com peso, por não ter tanta força, como puxar carrinhos com rolo de fios ou tecidos. (E4 - TO)

A mulher é mais cuidadosa, mais zelosa do que a mão de obra masculina, os equipamentos são mais bem cuidados. (E9 - GG)

Registrou-se que as funções onde as mulheres se destacam, foram descritas pelos gestores e também pelas trabalhadoras, como funções que exigem menor esforço físico e que se assemelham ao que, no senso comum, se entende por atividades de maior habilidade feminina, a exemplo, a atenção a detalhes, a organização, a limpeza e o cuidado. Expressam ainda, que as mulheres apresentam desempenho compatível ou superior aos homens na produção em quantidade e qualidade.

O entrevistado E9 fala que a promoção na carreira está condicionada ao interesse, à dedicação e a habilidade da/o funcionária/o.

Agora questão de promoções, nessa máquina aqui ganha mais, paga um salário melhor, aí vai muito da dedicação da pessoa, comprometimento e do nível técnico da pessoa. (E9 - GG)

No entanto, evidencia-se certa contradição nessa afirmativa, pois nos relatos quanto ao desempenho das mulheres, há correspondência em produtividade, bom desempenho, entre outros, porém não tem refletido no aumento das oportunidades de ascensão na carreira.

No relato abaixo é possível identificar a relação diferenciada entre os sexos, de forma velada vão se reproduzindo de forma naturalizada uma cultura impregnada de pré-conceitos, demonstrando que relações sociais de gênero são permeadas pelas relações de poder.

Na área da chefia, eu não vejo nenhuma mulher, é só homem. Falam...ah não vai dá conta. (E2 - TO)

A discussão retorna aos espaços femininos, como se elas não estivessem aptas ou aptas somente para determinados espaços da fábrica. A classe trabalhadora possui recorte de sexo, logo a força de trabalho é diferenciada, as contradições, os conjuntos de desigualdades sociais demarcam essa relação.

A entrevistada E6 explica que a troca de função nos setores da empresa TX-MG não é considerada promoção, pois não acresce em salário ou cargo, nem altera a condição de trabalho. Constata-se que das funções iniciais que em sua maioria são mais rudimentares, as trabalhadoras podem aprender outras funções no mesmo setor, mas em raras exceções são promovidas.

Quase não existe processo seletivo interno, antes a gente tinha promoção e classificação interna, mas hoje, assim, a gente tem funcionários que são

multifuncionais. Por exemplo, na área de fiação, lá a gente tem as meninas que dominam mais de um equipamento, mas isso não é propriamente uma promoção interna. Pode ter, lá na fiação a promoção interna é de operador para monitor, depois para controle e depois para chefe. Só que são raras as meninas que conseguem passar por esse processo. Porque principalmente na produção a gente tem a situação do pessoal ficar lá muito tempo, na fiação e na tecelagem. As operadoras são treinadas em todas as área, sabe fazer todas as funções, mas isso não é uma promoção, porque os salários são praticamente iguais, para operador de passador, operador de maçarquiaria, prensa de resíduo e tal. Então não tem como eu promover, se a pessoa não vai ter aumento de salário. (E6 - TRH)

Nesse sentido compartilha-se da constatação de Quirino (2011) ao ressaltar uma “pseudo valorização” das competências ditas femininas, uma vez que são reconhecidas, mas não são levadas em consideração para a promoção das mulheres para outros cargos/funções.

As possibilidades de mobilidade de cargo e mudança de salário se aplicam de forma pontuada a partir de um caráter avaliativo realizado pelo “chefe” de cada setor, estabelecido basicamente em relação ao desempenho e o tempo na empresa, ainda que as questões de gênero não estejam expressas de forma explícitas, as características dos setores e funções onde as mulheres se destacam não favorecem a promoção destas trabalhadoras, conforme evidenciado no relato abaixo:

Na tecelagem por exemplo, uma tecelã, a gente demora pelo menos uns 4 anos para formar, e aí poder dizer eu tenho uma tecelã bacana, então eles não vão tirar a pessoa de lá. Então depois que formou, ela vai ficar ali, o máximo que vai conseguir ser é uma substituta de férias de tecelagem, que é passar por todas as máquinas e por outras funções dentro da tecelagem, mas também não é promoção, porque não terá reajuste de salário por isso. (E6 - TRH)

Nesse contexto, evidencia-se que a divisão sexual do trabalho está presente no espaço produtivo e de forma sutil e naturalizada encobrem uma condição desigual entre mulheres e homens.

No que tange a expectativas para atuar em outras funções e cargos em níveis de liderança na fábrica, houve controvérsias entre as entrevistadas, a entrevistada E3 expressa à vontade de exercer outras funções:

Eu tenho vontade de continuar na área têxtil, eu gosto muito da empresa, quero continuar estudando. Por exemplo agora está tendo aqui na cidade o curso de processo têxtil, curso técnico têxtil. O que surgir de oportunidade eu quero aproveitar, tem o cargo de monitora, a sala de controle (E3 - TO).

Já a entrevista E4 diz que não tem interesse em exercer outra função:

Trabalho há 10 anos como tecelã e nunca trabalhei em outra função. Também não tenho interesse, e nunca participei de processos seletivos por opção minha. (E4 - TO)

Ainda que a entrevistada E4 fale que não tenha interesse em outras funções ou cargos na empresa, é preciso questionar tal discurso. Sabe-se que as oportunidades de promoção para cargos de comando são restritas na empresa, e a divisão em níveis hierárquicos está imbricada de aspectos valorativos como *status* e poder. Também é sabido que à medida que a/o trabalhadora/or tem acesso a novas atribuições e responsabilidades, poderá desenvolver outras habilidades e requerer outro nível de salário e cargo. Dessa forma seria conveniente para a empresa dificultar o acesso das mulheres a outras funções e cargos.

No que concerne a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil, os dados empíricos da pesquisa direcionam para a existência de dois tipos de exclusões das mulheres, também identificados por Stefanello (2013), a exclusão vertical, que se refere à sub-representação das mulheres em postos de liderança e poder, mesmo nos setores considerados femininos, setor de fiação, por exemplo, na indústria têxtil. E a exclusão horizontal, que se refere ao pouco número de mulheres em determinados setores da empresa TX-MG, setor de Beneficiamento e Manutenção, por exemplo.

Verificou-se que esses dois movimentos de exclusão se sobrepõem, configurando-se em mais desvantagens para as mulheres, desta forma pretende-se ir além da simples constatação das desigualdades, busca-se articular com dimensão do trabalho reprodutivo, no âmbito do trabalho doméstico, uma reflexão sobre as relações concebidas como desiguais entre mulheres e homens. De acordo com Nogueira (2010, p.59), relações sociais de gênero expressam a articulação fundamental entre trabalho produtivo e trabalhado reprodutivo, sendo relações hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina.

4.2.3 O trabalho reprodutivo no âmbito doméstico

Nas palavras de Souza-Lobo (1989, p.171) o “trabalho doméstico faz parte da condição de mulher, o emprego faz parte da condição de mulher pobre”. A partir dessa constatação e do conceito ampliado de trabalho, para além do emprego assalariado, considera-se também as atividades reprodutivas e constata-se o quão indissociáveis são a luta contra as opressões de gênero e exploração de classe. Quirino (2015) alerta que é preciso distinguir “opressão” de “exploração”, no qual,

a opressão, atitude de se aproveitar das diferenças que existem entre os seres humanos para colocar uns em desvantagem em relação aos outros, gera uma situação de desigualdade de direitos, de discriminação social, cultural e econômica. A exploração, por sua vez, é um fato econômico assentado sobre a submissão de um ser humano ao outro e dá origem à divisão da sociedade em classes. (QUIRINO, 2015, p.234)

As relações de gênero no espaço produtivo e na esfera reprodutiva apresentam relação de exploração e opressão, uma vez que a responsabilidade da realização das tarefas domésticas pelas mulheres que desempenham um trabalho assalariado no mundo da produção caracterizando a “dupla jornada de trabalho” (NOGUEIRA, 2010) e muitas vezes “múltipla jornada de trabalho” (GUIMARÃES e QUIRINO, 2017), para este grupo.

Visto essas considerações é essencial verificar qualitativamente alguns obstáculos vivenciados pelas trabalhadoras da empresa TX-MG, visando compreender de que forma a divisão sexual do trabalho reprodutivo expressa uma hierarquia de gênero que, em grande medida, influencia na desqualificação do trabalho feminino consequentemente levando a uma acentuada precarização da força de trabalho feminina no mundo produtivo.

Ao descrever sua rotina de trabalho, evidencia-se na fala da entrevista E3 a existência do trabalho extra:

Eu fiz o ensino médio e depois o curso técnico e eu parei agora porque vou um bebê. Eu já tenho um menino de 7 anos, aí sou eu, meu marido e meu filho. Meu horário de trabalho aqui é até 13:30h. É de 5h da manhã às 13:30h tarde. Chego em casa, tenho que buscar meu filho na escola, levar ele para os cursinhos dele, treino de futebol. E só paro a noite. Na época do curso, eu estudava, trabalhava, cuidava da casa e do meu filho. Por isso eu trabalhei 2 anos de 2h da tarde às 8h da noite, porque eu tinha que levar meu filho pra creche e aí eu ia para meu curso. Na hora vir embora eu pegava meu filho, fazia almoço correndo, deixava ele com minha sogra e ia trabalhar. (E3 - TO)

No relato observa-se que a imposição das tarefas ditas femininas, impostas predominantemente pela sua condição de mulher, são obstáculos para que a entrevistada E3 possa estar em condições de igualdades de gênero no trabalho assalariado, já que ela precisa recorrer à jornada de trabalho parcial de 6 horas para compensar a exaustão da dupla jornada de trabalho. A entrevistada relata que o marido também trabalha na mesma empresa, infere-se, portanto, que empresa se apropria do trabalho produtivo dela se apoiando também na exploração do seu trabalho doméstico para garantir a exploração do trabalho do marido.

Diante deste fato Hirata (2007, p.104) sustenta que as empresa utilizam flexibilidade do trabalho feminino, flexibilidade de tempo de trabalho, quando são oferecidos às mulheres empregos com duração mais curtas em nome da conciliação entre vida familiar e a vida profissional (supõe-se que a conciliação é responsabilidade exclusiva da mulher, por que o marido da entrevistada, por exemplo, não teve sua jornada de trabalho produtivo na empresa reduzida para cuidar dos filhos). A autora também fala da legitimação social para flexibilidade do emprego e salário femininos, uma vez que existe ainda a representação do salário feminino como “complementar”, mesmo que na prática as estatísticas comprovem um movimento de transferência de parcela significativa da chefia das famílias para as mulheres, segundo dados de 2009, 64,8% das famílias brasileiras eram chefiadas por homens e 35,2% por mulheres, entre 1999 e 2009 acrescentou-se 9,3 pontos percentuais de chefes de famílias entre as mulheres, em detrimento dos homens (DIEESE, 2012, p.41).

Desse modo, a divisão sexual do trabalho atende a determinados interesses, está ligada diretamente ao sistema patriarcal com determinações sociais que acaba reproduzindo a desigualdade entre os gêneros.

Quanto ao trabalho em tempo parcial, de acordo com Hirata (2011, p.17) essa é uma modalidade de contratação que provoca insegurança no emprego, na carreira, na renda e nas perspectivas de formação, caracterizando-o como trabalho precário, pois conduz a uma intensificação do trabalho e obriga o/a trabalhador/a à aceitar condições salariais e condições de trabalho mais difíceis e mais penosas.

A divisão sexual da precarização do trabalho não pode ser explicada ou elucidada sem que se recorra à dimensão extratrabalho, principalmente à relação entre os homens e as mulheres no universo doméstico. Uma mulher que trabalha em tempo parcial, mesmo tendo um contrato por tempo indeterminado, pode ser considerada como alguém que exerce um trabalho precário. Pois as horas reduzidas de trabalho resultam em salários baixos e que levam frequentemente à precariedade (HIRATA, 2009, p.3).

Outro obstáculo verificado no relato acima, da entrevistada E3, é quanto à transferência das tarefas domésticas, devido à grande dificuldade para conciliar o trabalho doméstico com o trabalho assalariado, ela geralmente delega estes afazer e o cuidado dos filhos para o outras mulheres, a sogra neste caso.

Diante desta situação Hirata (2010), ao abordar o “modelo de conciliação”, enfatiza que cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar a vida familiar e vida profissional, a autora ressalta que quando se fala de conciliação deve-se falar de conflito, por isso aponta que

o modelo da delegação substitui o modelo da conciliação. Pois este possibilita delegar a outras mulheres as tarefas domésticas.

Também Sorj (2014) constata que, para os grupos privilegiados, a contratação de empregadas domésticas preenche a lacuna das mães no domicílio durante o período em que as crianças voltam para a casa e as mães estão ainda no trabalho. Nas camadas mais pobres, cuja insuficiência de renda não permite contratar esse serviço, as crianças quando retornam da escola ficam sob os cuidados de parentes, vizinhos, irmãos mais velhos ou permanecem sozinhas em casa.

Tais alternativas evitam colocar em evidência o conflito sobre quem é o verdadeiro responsável dentro de casa, entre os cônjuges, pelo trabalho reprodutivo. Ao ser questionada sobre a contribuição do marido nas tarefas domésticas a entrevistada E3 relata, “Meu marido me ajuda, a gente sempre trabalhou em horário contrário até para dividir o trabalho, senão eu sozinha também não ia dar conta”.

Este relato sugere que a participação dos homens no trabalho doméstico tem aumentado, estaria aproximando-se do “modelo de parceria”, proposto por Hirata (2010), onde homens e mulheres repartem as tarefas domésticas e de cuidado da família. No entanto é preciso considerar que a ideia de parceria supõe igualdade e ausência de relações de poder/dominação. Por isso é preciso refletir se essas condições realmente existem.

Madalozzo et al., (2010) apresentam contradições neste modelo de parceria, segundo as autoras a presença de cônjuge, para mulheres, aumenta o número de horas trabalhadas; já para os homens, a presença de esposa na família reduz essa participação. Esse resultado é a tradução da divisão sexual do trabalho doméstico, onde homens seriam responsabilizados pela manutenção financeira da família, e as mulheres pela manutenção da ordem familiar em termos de produção doméstica e cuidados com os outros membros da família (marido e filhos).

Verificou-se que a conciliação entre vida familiar e vida profissional normalmente recai sobre as mulheres e ainda que se sustente ideias de que existe a possibilidade de conciliação no mundo do trabalho para as mulheres, na realidade este fato é fonte de mais obstáculos para elas.

O Entrevistado E9 relata sobre as desvantagens da mulher, geradas pelas tarefas em que ela se envolve fora do ambiente de trabalho produtivo, ligadas aos afazeres domésticos e à maternidade:

Eu acho assim, o que atrapalha a questão do trabalho da mulher, as vezes é mais...são coisas pessoais, entendeu!? Coisas de casa, filhos, marido, fora isso a mão de obra feminina atende tão bem quanto a mão de obra masculina. Então assim, a capacidade de aprendizagem, a dedicação é igual ou até melhor por parte das mulheres. Agora diferenciando, o que dificulta muito para nós que trabalhamos com muitas mulheres, as vezes são os problemas pessoais, a dificuldade de conciliar o trabalho de casa e o trabalho aqui na empresa. A mulher precisa se ausentar mais da empresa que os homens, faltas, atrasos, e isso dificulta para as própria colegas de trabalho, porque sempre tem que substituir. (E9 - GG)

A partir desta fala infere-se que tarefas domésticas podem ter impacto no trabalho da mulher, dificultando à ascensão profissional, justificando ainda mais um discurso que as afastam dos melhores e mais altos cargos na empresa.

A sobrecarga de trabalho para as mulheres também é confirmada a partir de dados estatísticos, conforme revelou a Síntese de Indicadores Sociais, que analisou as condições de vida da população brasileira em 2016, as mulheres ainda gastam o dobro do tempo com atividades domésticas, elas gastam em média 20 horas e 30 minutos enquanto os homens gastam em torno de 10 horas nos afazeres domésticos. Esse trabalho em casa faz com que a jornada total de trabalho das mulheres, trabalho reprodutivo e trabalho produtivo, seja 9,1 % maior do que a do homem (IBGE, 2016).

Essas responsabilidades domésticas, relacionadas aos cuidados da casa e da família, têm efeito nas possibilidades de investimento da mulher na carreira profissional, bem como na própria escolarização e qualificação profissional, exigências comuns para concorrer por melhores postos de trabalho.

Conforme os dados, todas/os entrevistadas/os são casadas/os e/ou tem filhos, no entanto durante as entrevistas a preocupação com a conciliação entre profissão e família apenas apareceu entre as mulheres, no depoimento abaixo percebe-se obstáculos profissionais advindos desta preocupação.

Aqui na empresa até me ofereceram um curso técnico, só que na época que me oferecerem...eu tenho 3 filhos, então pesou, largar meus filhos aqui sozinhos, porque o curso é no Rio de Janeiro. Largar meus filhos, meu marido. Meu marido trabalha, ele é gerente em uma “curtidora” aqui na cidade mesmo, ele pega serviço 7h e larga as 19:30h. Então assim eu coloquei na balança, o que pesava mais para mim. Então ficar com meus filhos pesou. (E1 - TM)

A entrevistada E1 recusou a oportunidade de participar de um curso técnico oferecido pela empresa, prejudicando assim sua ascensão profissional, conforme explicado pelo entrevistado E9, para almejar cargos de chefia o requisito mínimo é o curso de Técnico Têxtil:

A empresa tem um perfil de cargos para cada função para cada máquina, e dentro deste perfil de cargo agente exige escolaridade ou não. Por exemplo, para auxiliar de serviços gerais, que é limpeza da fábrica, dos banheiros, não exige escolaridade. A partir dos cargos mais operacionais de máquinas mais simples exige ensino médio completo. Já os cargos de líder, chefe de turma, exige curso técnico e/ou formação superior. Por exemplo, para ser chefe de turma, hoje o requisito mínimo é o curso técnico têxtil e o conhecimento da área. (E9 - GG)

Desta forma, a partir destes relatos evidencia-se o mecanismo social da segregação vertical, valendo-se do termo “teto de vidro”, Olinto (2012) reforça que esse mecanismo é sutil e invisível, mas tendem a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas, impedindo que progredam nas suas escolhas profissionais. A autora evidencia que essas barreiras que dificultam a progressão profissional feminina, não seriam percebidas ou conscientizadas pelas próprias mulheres, são comportamentos culturalmente enraizados e internalizados que as próprias mulheres podem estar contribuindo para a sua perpetuação.

No trecho abaixo, a entrevistada E1 diz estar satisfeita com o cargo atual, referindo-se a ascensão profissional que conquistou na empresa, ela começou trabalhando como operadora fiandeira, foi promovida a assistente de qualidade e posteriormente para monitora operacional de treinamento.

Aqui na empresa tenho o cargo de monitora, monitora operacional. Eu entrei como operadora, fiquei 7 anos como operadora na fiação. Como operadora eu rodei filatório, bobinadeira e passador. Aí depois eu fiz uma prova e fui para o controle de qualidade, fui para a vaga de assistente de controle, aí depois de assistente de controle e fiz a prova para monitora (E1 - TM).

O gerente até me perguntou se eu gostaria de ir para o Rio para eu fazer o curso, mas eu já estou satisfeita onde estou e também tem os meus filhos, na idade de 18 não é fácil, e as tem as meninas. Eu não posso estar largando eles também não. (E1 - TM)

Ao ser questionada sobre a possibilidade de promoção para o cargo de chefe de fiação, a entrevistada E1, disse que não aceitou o convite para fazer o curso Técnico Têxtil, requisito mínimo para a promoção, por estar satisfeita com o cargo de Monitora, no entanto ponderou ao falar da necessidade de cuidar dos filhos e como o curso era ofertado apenas no Estado do Rio de Janeiro seria para ela impensável e impossível ficar longe dos/as filhos/as e da família.

A partir destas falas indaga-se sobre a rígida divisão do trabalho doméstico, principalmente em relação ao cuidado com os filhos, enquanto responsabilidade unicamente das mulheres, segundo Hirata (2002), a relação entre o trabalho doméstico e a afetividade parece estar no centro da permanência da divisão sexual do trabalho doméstico.

Para Souza-Lobo (1981), as mulheres estão definidas por sua função reprodutora natural, estendida e identificada à função de reprodutora social que ela exerce através do trabalho doméstico, a qual está indissolivelmente ligada. A autora reafirma, no entanto, que este caráter “natural” não tem fundamentos, na medida em que “a biologia da mulher predestinou-a a pôr filhos no mundo, não a predestina a efetuar uma produção doméstica invisível (SOUZA-LOBO, 1981:43)”.

Ao analisar a trajetória do entrevistado E10 na empresa, observa-se que ele conquistou uma grande ascensão profissional, também entrou na empresa como operador e após sucessivas promoções chegou ao cargo de supervisor:

Sou Supervisor da Engenharia da Qualidade. E já trabalhei em várias outras funções, eu já fui operador de máquinas, monitor de treinamento operacional, assistente qualidade, chefe de turma e hoje eu sou supervisor. Tudo nesta mesma empresa. (E10 - GS)

Analisando os dois relatos, a entrevistada E1 parece encontrar obstáculos simplesmente por pertencer à categoria “mulher”, sua fala está ligada à família, ao marido e aos filhos, enquanto o entrevistado E10, como homem, não parece ter os mesmos obstáculos e a preocupação em conciliar vida profissional e família.

Conforme, Nobre (2004), a naturalização do trabalho reprodutivo (doméstico e de cuidado) da mulher acaba dificultando sua participação no trabalho produtivo assalariado em igualdade de condições com os homens.

Os relatos acima exemplificam que a trajetória profissional de mulheres e homens é bastante diferentes. As barreiras e obstáculos dispostos no decorrer da carreira das mulheres podem ser associada ao termo “labirinto de cristal”, segundo Stefanello (2013, p.886) o termo labirinto, tanto simboliza os diversos obstáculos dispostos na trajetória profissional feminina quanto apresenta suas variáveis consequências, tais como: desistência de uma determinada carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional.

Observa-se, portanto, que as duas exclusões – vertical e horizontal – estão interligadas e as barreiras, ainda que não formais, estão localizadas ao longo da carreira e não apenas no “topo”, desta forma, compartilha-se da visão de Stefanello (2013, p.885) ao explicar que o

termo “teto de vidro” transmite a ideia de que existe apenas um tipo de barreira, localizada no topo, para a mulher ascender a postos de poder. Levando a uma percepção errônea de que não há obstáculos para as mulheres até que elas desejem ascender na profissão.

Buscando desvelar os conteúdos da divisão sexual do trabalho, expressos nas relações sociais de gênero, de acordo com os relatos das entrevistas e observação em campo, constatou-se que o trabalho feminino na empresa TX-MG, pode ser pensado a partir de três dimensões que se complementam: i) a manutenção das mulheres em funções/cargos menos valorizados; ii) a identificação das habilidades femininas, sendo estas naturalizadas, e usadas como justificativa para a manutenção das mulheres em setores/área específicos; e iii) influência do trabalho reprodutivo no trabalho produtivo.

4.3 A variável gênero nas ações ergonômicas do trabalho

A divisão sexual do trabalho parece ainda ser tratada como assunto específico próprio a pesquisadoras/es sobre gênero, o que cria uma espécie de “barreira” para que esta abordagem seja considerada nos estudos da sociologia do trabalho e nas pesquisas sobre ergonomia, especificamente. Desta forma propõem-se aqui análises sexuadas indicando que as transformações na organização do trabalho ocorrem de forma diferenciada para mulheres e homens e em setores femininos e setores masculinos.

Através da observação das atividades desenvolvidas no setor de fiação, da indústria têxtil pesquisada, predominantemente feminino, não apenas pela predominância numérica, mas também porque as atividades neste setor poderiam ser classificadas como um desdobramento das atividades domésticas pretende-se o reconhecimento da composição diversificada da classe trabalhadora.

A partir da análise das relações de trabalho no espaço reprodutivo e produtivo e as estratégias de resistência desenvolvidas pelas mulheres, busca-se a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia. Defende-se a hipótese de que homens e mulheres são afetados por situações diferenciadas nos processos produtivos e, portanto, a questão de gênero, deveria ser vista como um elemento fundamental na elaboração do marco teórico e metodológico da ergonomia enquanto ciência.

Recusa-se as explicações que naturalizam a segmentação do trabalho por sexo ou que culpabilizam as mulheres por estarem em funções consideradas desqualificadas, uma vez que, por exemplo, não “teriam interesse” em se qualificar ou são mais “frágeis” e precisariam estar em funções “leves”. Procura-se assim nas descobertas da ergonomia elementos que evidenciem o quão desgastante para as/os trabalhadoras/es são as formas produtivas

taylorizadas, sem autonomia, com presença de controle rígido e ritmo intensivo de trabalho, conforme constatado durante a realização desta pesquisa nas tarefas realizadas pelas mulheres.

Sendo assim, recoloca-se a divisão sexual do trabalho, imbuída nas relações sociais de classe e de sexo, enquanto uma relação social passível de transformação e apresentando reflexões em torno de práticas sociais das trabalhadoras a fim de levar em conta as condições materiais das mulheres e em interlocução com as práticas da ergonomia buscar formas contributivas para resistir e modificar as relações de opressão e exploração no trabalho.

4.3.1 A dinâmica do trabalho no setor de fiação

Conforme já mencionado, na revisão da literatura realizada para esta pesquisa, não se constatou que as relações sociais de gênero estejam sendo problematizadas de forma satisfatória nas pesquisas sobre ergonomia, assume-se que esta pesquisa não teve objetivo de realizar um levantamento quantitativo extenso sobre o tema, portanto pode ser que existam pesquisas em ergonomia que evidenciem a categoria gênero.

No entanto Kergoat (1986) corrobora que pesquisas com esse enfoque sejam raras, ressalta que na literatura sobre a classe operária, é raro que se trate das operárias, as mulheres, quando aparecem, são apenas como categorias de força de trabalho; muito raramente com “atriz social”, no sentido de protagonizarem lutas ou ações que questionassem seu lugar social na dinâmica do trabalho. Neste contexto a autora considera imprescindível colocar em evidência experiências práticas de trabalhadoras ocupando o papel da resistência das questões relativas a gênero nas relações de trabalho.

De forma introdutória, apresenta-se ao conceito de “sujeito sexuado”, formulado por Kergoat (1988), esta noção de sujeito sexuado se situa no contexto da afirmação de um laço indissolúvel entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo), conferindo o reconhecimento do lugar do indivíduo e da subjetividade do trabalho, o que permitiria reconceituar o trabalho, torná-lo dinâmico (HIRATA, 1995, p.41).

Recorre-se a este conceito, em um diálogo crítico com o conceito de classe social marxista, segundo Hirata e Kergoat (2009, p.44), o conceito de Marx de exploração de classes se mostra insuficiente para expressar a opressão sofrida pelas mulheres no que diz respeito à relação homem/mulher na sociedade. As autoras postulam a existência das classes sociais, mas defendem que as duas relações sociais, de sexo e de classe, se sobrepõem, não sendo possível pensar uma separada da outra. As relações de classe são sexuadas e as relações sociais de sexo são classistas e organizam a totalidade das práticas sociais, não sendo apenas

em casa que a mulher é oprimida e nem somente nas relações de trabalho assalariado que ela é explorada.

O trabalho é tema central nas definições de ergonomia, longe de qualquer pretensão de viés epistemológico, pretende-se aqui revisitar o conceito de trabalho pela via da ergonomia, tal incursão será apoiada no conceito de “coextensividade”, proposto por Kergoat, ou seja, no recobrimento parcial entre as duas relações sociais, classe e gênero.

Teiger (1992 apud FERREIRA, 2000, P.72) propõe a seguinte definição para trabalho:

é uma atividade finalística, realizada de modo individual ou coletiva num contexto particular que estabelece as exigências imediatas da situação. Esta atividade não é neutra, ela engaja e transforma, em contrapartida, aquele ou aquela que a executa.

Observa-se nesta definição que a atividade é noção estruturante do conceito de trabalho, destacam-se duas variáveis neste conceito:

Variável sujeito: o trabalho é encarnado num sujeito singular. Esta atividade interativa e transformadora envolve e engaja o sujeito em sua totalidade: seu corpo biológico, sua inteligência, seu afeto, e marca o ponto de interseção entre a história singular do sujeito e as relações sociais que este estabelece com os outros. Variável situação: é abordada de modo amplo, compreendendo o ambiente, as condições, a organização, as relações sociais, bem como o contexto sócio-econômico no qual se inscreve uma determinada atividade (FERREIRA, 2000, p.5).

O autor explica que a ergonomia centrada na atividade deve interpretar os aspectos constitutivos do contexto em termos de exigência externas ao sujeito que podem estar facilitando ou dificultando a execução de sua tarefa.

Desse modo, pressupõe-se que não se avançará no mundo sexuado do trabalho sem articular nas análises, as relações sociais de gênero e as de classe. Pois, como a produção e a reprodução, a casa e a fábrica são espaços que não se encontram isolados em si, pelo contrário, interagem por meio de relações sociais fundamentais. O sexo dos trabalhadores é uma importante diferença no mundo do trabalho que, geralmente, encontra-se ocultada pela “uniformidade” de classe (HIRATA, 1995).

A apreensão das informações sobre ergonomia na indústria têxtil foi obtida por meio de entrevistas nas quais os gestores e as trabalhadoras sempre associavam a ergonomia a inovações tecnológicas no processo produtivo, relataram tanto mudanças que vivenciaram, nos próprios setores em que trabalham como em outros setores da empresa.

Segundo Wisner (1996 apud Abrahão, p.50), a ergonomia, reconhecida inicialmente na luta pela saúde do/a trabalhador/a contra os acidentes e pela melhoria das condições de trabalho, trouxe contribuições significativas para a adequação do sistema técnico, propiciando vantagens econômicas e financeiras quando da introdução das novas tecnologias. Na prática cabe registrar que a empresa TX –MG apresenta dificuldade em inserir a ergonomia no seu cotidiano, as ações de melhoria nas condições de trabalho são coordenadas pelo setor segurança e saúde no trabalho (SST), o setor de RH e também com os gestores, tais ações possuem um caráter mais corretivo do que preventivo e estão fortemente atreladas a necessidade de modernização da empresa para manter-se competitiva no mercado.

Desta forma, considerando a própria heterogeneidade da literatura em ergonomia que comporta pesquisas e intervenções em diferentes domínios da relação homem/mulher-trabalho, considera-se que os relatos das/os entrevistadas/os forneceram um material abrangente e de caráter qualitativo acentuado sobre mudanças e permanências na dinâmica do trabalho na empresa.

De acordo com Massuda (2002), a indústria têxtil brasileira até a década de 1990 era considerada obsoleta e fora dos padrões internacionais, possuíam poucas inovações tecnológicas. Foi a partir do processo de abertura comercial para os produtos internacionais, quando as empresas têxteis começaram a perder espaço, onde muitas faliram ou modernizaram seu aparato produtivo de forma a permitir a sua permanência no mercado e o regaste de sua capacidade competitiva. É neste contexto de abertura da economia, que segundo Saraiva, Pimenta e Corrêa (2005), pode-se falar de fato em reestruturação produtiva da indústria têxtil brasileira, os autores explicam:

Anos de política de substituição de importações trouxeram certa acomodação produtiva, só modificada a partir da abertura da economia ao comércio internacional na década de 1990. Para fazer frente às pressões por transformações mais abrangentes, o setor têxtil brasileiro reestruturou-se, melhorando o processo produtivo, modernizando equipamentos, incrementando a qualidade do produto final e reduzindo os custos (SARAIVA et al., 2005, p.74).

Para Antunes (1999) a reestruturação produtiva, está baseada em aumento de produtividade, eficiência, qualidade, novas formas de tecnologia e de gestão, efetivando-se por intermédio das inovações tecnológicas.

As mudanças tecnológicas implementadas no setor produtivo da empresa, isto é, a modernização dos processos por meio da incorporação de tecnologia, possibilitou a inclusão de mulheres em tarefas ditas masculinas, conforme relato do entrevistado E9:

Por exemplo, temos uma atividade de tirador de tecido na tecelagem, onde é preciso tirar tecidos grandes e onde a mulher não conseguiria retirar essas peças. Mas existem outras máquinas que antigamente rodava só homens e hoje nós já temos mulheres operando. As tecnologias estão facilitando, e as mulheres estão conseguindo operar essas máquinas também, devido à tecnologia. (E9 - GG)

Ainda que a tecnologia modifique parcialmente as relações de trabalho é preciso considerar que as relações de gênero afetam a direção e o ritmo das mudanças tecnológicas, Araujo, Amorim e Ferreira (2004, p.5), alertam para os efeitos perversos, desiguais e excludentes, deste processo de reestruturação produtiva. As autoras explicam que esse processo de mudança tecnológica atinge de forma particular as mulheres, utilizam-se as diferenças de gênero como mecanismos de aprofundamento da segregação e da exclusão.

Apesar das mudanças tecnológicas possibilitarem o acesso das mulheres a outras funções, sendo consideradas trabalhadoras polivalentes⁴, o que se observa, em geral, é o aumento de responsabilidade, a agregação de tarefas simples e a intensificação do ritmo de trabalho para as mulheres (ARAUJO et al., 2004, p.25).

Ao ser questionada sobre a polivalência da mulher, a entrevistada E1 revela que a adaptabilidade no sentido trabalhar em diversas tarefas/funções, embora a incomodasse de início, atualmente ela não questiona mais tais alteração, ela ficou satisfeita ao ouvir a justificativa do “chefe” de que ela “era mais fácil de lidar”.

A única coisa que me deixava contrariada, e eu até reclamava muito com meu chefe, era porque me mudavam muito de função, tinha dia que eu fazia várias funções, eu tinha treinamento em todas as funções. Ai um dia ele me explicou, porque, com eu era muito fácil de lidar ele preferia mexer comigo que com outras pessoas. (E1 - TM)

O relato da entrevistada revela traços da disputa cotidiana entre a/o trabalhadora/or e a empresa (representada aqui pelo “chefe”) e também sobre o real sentido da polivalência, essa

⁴De acordo com a literatura sobre a questão, haveria, basicamente, dois tipos de polivalência: a polivalência multitask (multi-tarefas) e a polivalência multiskill (multi-qualificação). No entanto, em termos de reorganização do trabalho, o que tem predominado é a simplificação das tarefas, através de movimentos que não requerem seu enriquecimento. Convém ainda salientar que este novo modo de produzir tem colaborado para a precarização do trabalho, na medida em que se observa um aumento de controle sobre o/a trabalhador/a, resultando em uma intensificação de seu trabalho, sem que novos postos sejam criados ou que receba uma gratificação salarial pelo cumprimento de novas tarefas (CUNHA, 1998, p.262).

poderia estar associada a uma forma de controle e coerção das trabalhadoras, porque as mulheres são descritas como mais sensatas, dóceis e pacíficas com a chefia e os/as colegas, enquanto os homens são caracterizados como mais rebeldes e corajosos para discutir. Assim como descrito pela entrevistada E1,

É sempre assim a gente tem um processo a seguir, mas a gente sempre sai da rotina. Eles pedem para fazer outra coisa. Os homens geralmente não aceitam mudar de tarefa não, eu acho que a mulher aceita mais fazer várias tarefas, os homens brigam mais. Acho que o homem tem mais coragem brigar quando ele não ir fazer aquela função. (E1 -TM)

Cabe destacar que a polivalência pode se efetivar de formas diferenciadas e com distintas consequências para as condições de trabalho de acordo com sexo de quem trabalha. Leite (1997, p.19) explica que a polivalência costuma significar enriquecimento do trabalho (para os homens) e intensificação do trabalho (para as mulheres). A forma de polivalência identificada nas entrevistas, por meio de rotatividade de tarefas/funções, à primeira vista, parece atender mais as demandas da empresa do que o proporcionar um enriquecimento do trabalho para as trabalhadoras.

Lombardi (1997, p.81) ao realizar uma pesquisa no setor de autopeças, chega a conclusões semelhantes; os homens percebem a polivalência como conduzindo a um enriquecimento das tarefas pela incorporação de atividades como o controle de qualidade, a manutenção preventiva, enquanto, para as mulheres a integração das tarefas, ao contrário, tenderia a mantê-las no mesmo patamar de qualificação, uma vez que as tarefas e funções seriam destituídas de conteúdo e da mesma natureza das anteriormente desempenhadas.

Ainda que este processo de reestruturação produtiva, não supere, mas ao contrário, acentue as assimetrias de gênero aprofundando a segregação ocupacional das mulheres nos setores e funções nas empresas, as mulheres desenvolvem estratégias de resistências, autoras como Kérgeat (2002) refuta a caracterização que naturaliza, restringe e fixa o papel dos sexos nas relações sociais e reivindica haver um potencial subversivo, isto é, de resistência à dominação, nas relações das mulheres no trabalho. Para a autora, tal caráter subversivo possibilitaria através de uma organização coletiva, transformar resistências individuais em práticas combativas e reivindicatórias. Diante dessas reflexões e apontamentos críticos, infere-se que a ergonomia poderia contribuir para transformar estratégias de resistências individuais em estratégias de enfrentamento coletivas, modificando assim as relações de trabalho.

No trabalho no setor de fiação, cujas tarefas são mais repetitivas e que implicam maior controle sobre o tempo e sobre a movimentação das/os trabalhadoras/es, apesar de evidenciar as dificuldades, a entrevistada E5 demonstra algumas estratégias de resistência.

Tem dia que não tá rodando bem, ai é complicado. Você não tem tempo pra nada, você não pode beber água, tomar o seu café, comer sua fruta, você não vai ao banheiro! Temos só o horário de almoço, para as outra coisas é a gente que faz, pede uma colega para dar uma olhada e vai no banheiro, mas é lógico que precisa tem um senso, você não vai ficar muito tempo no banheiro. Se tiver muito apertado você pede para alguém encher sua garrafinha de água. (E5 - TO)

Na atividade da operadora entrevistada evidenciam-se situações constrangedoras a realização do trabalho, é possível citar: ausência de pausas regulares, ritmo acelerado impostos pela máquina, condições inadequadas no ambiente e coexistência de defeitos nas máquinas e matéria-prima de má qualidade. Esses fatores são desfavoráveis à saúde da trabalhadora, então, ela adota estratégias que permitem diminuir os efeitos destes fatores de risco sobre sua saúde, ela procura auxílio de uma colega na tentativa de interromper a tarefa e reduzir o ritmo de trabalho. Esses constrangimentos são ampliados por uma inexistência de cooperação entre o “chefe de turma” e as operadoras, no sentido de controle excessivo da tarefa a ser realizada.

As práticas organizacionais evidenciadas na empresa permitem a maior vigilância da/o trabalhadora/or, uma vez que não é esperado que façam nenhum tipo de pausa na tarefa ou saiam do posto (ao fazerem, chamam imediata atenção). Este controle inclui a problemática do controle às idas ao banheiro.

A verbalização da operadora E5, “Tem dia que não tá rodando bem”, também indica a influência da matéria-prima no processo produtivo, visto que a queixa exposta acima é recorrente entre as operadoras, pois, quando o fio de algodão está ruim, ele arrebenta com maior frequência desencadeando mais paradas nas máquinas. Desta forma além das tarefas habituais, elas terão novas tarefas que requerem mais atenção.

De acordo com Melzer (2008, p.22) os setores de fiação, da indústria têxtil brasileira, se orientam segundo os padrões do taylorismo, constatando que esta forma organização gera fatores de riscos para as/os trabalhadoras/es: ritmo intenso de trabalho, fragmentação e invariabilidade das tarefas, inexistência de pausas e impossibilidade de comunicação com os colegas. Esses dados são condizentes com estudos que identificam associação entre fatores organizacionais e/ou psicossociais e adoecimento profissional.

Segundo Invernizzi (2000), a reestruturação produtiva na indústria têxtil não rompeu, de maneira geral, com a fragmentação taylorista do trabalho, combinou mecanismos inovadores a mecanismos antigos. Prevalecendo um perfil de “melhor trabalhadora/or” que corresponde a mulheres para atuação em setores e funções específicas. Tal preferência associa-se à organização taylorizada do trabalho, uma vez que a especificidade do taylorismo seria justamente afirmar a possibilidade de, a partir de suas técnicas, determinarem cientificamente e imparcialmente o melhor trabalhador, o melhor instrumento e a melhor maneira de produzir algo. Neste contexto de organização produtiva flexível, ganharam peso os requisitos comportamentais, comprometimento, iniciativa, responsabilidade, fidelidade.

Sendo assim, as mulheres passaram a corresponder ao tipo desejado de trabalhadora, em função de serem percebidas como mais responsáveis e mais flexíveis, pela sua capacidade de realizar diferentes tarefas. Desta forma, a experiência vivenciada no espaço reprodutivo passa a ser não mais um fator limitador para a mulher, mas sim um elemento qualificador frente à possibilidade de ter adquirido socialmente habilidades requeridas para a realização do trabalho flexível (CUNHA, 1998, p.261).

Compreende-se a flexibilidade como a principal característica da atual fase de reestruturação produtiva, de acordo com Hirata (2007) o conceito de flexibilidade refere-se tanto as mudanças na organização do trabalho e da produção (inovações tecnológicas e organizacionais) com também mudanças no mercado de trabalho (flexibilidade do emprego). A autora ressalta que apesar de a flexibilidade do trabalho ter sido apresentada, em muitos casos, como um processo neutro ou positivo, relacionado à adaptabilidade produtiva, é possível afirmar que em geral ela está atrelada à precariedade do trabalho.

Sendo assim, as análises das práticas flexíveis (ou rígidas) de organização produtiva identificadas na empresa TX-MG apresentam consequências para as/os trabalhadoras/es, e embora uma investigação aprofundada sobre o adoecimento profissional não tenha sido realizada, considerando o enfoque e o tempo exíguo para esta pesquisa, considera-se relevante destacar que os dados apontariam para um aumento do adoecimento físico e psíquico das/os trabalhadoras/es.

Segundo Abrahão (2000), a ergonomia é frequentemente solicitada para atuar na análise de processos de reestruturação produtiva, sobretudo no que se refere a questões relacionadas à inadequação dos postos de trabalho, em especial em situações de mudanças ou de introdução de novas tecnologias. Pois ainda que a incorporação de novas tecnologias possibilite um ambiente mais limpo e de trabalho mais “leve”, por outro lado pode desencadear fatores de riscos determinantes para o adoecimento da/o trabalhadora/or.

4.3.2 O peso do trabalho “leve” feminino

Foi recorrente nas entrevistas e nas conversas informais a descrição do setor de fiação como um setor de trabalho “leve”, portanto mais adequado para as mulheres.

Homens no nosso universo, aqui na fiação é muito pouco. É um serviço leve, muito leve. (E8 - GCT)

A fiação o serviço dela é todo muito leve, ne!? Poucas funções aqui são mais pesadas, por isso o público maior é feminino, 80% do pessoal que trabalha aqui comigo são do sexo feminino. (E7 - GCT)

Tal afirmação de trabalho “leve” trouxe consigo alguns questionamentos quanto à definição de trabalho “pesado” e trabalho “leve”, desta forma, nos limites desta pesquisa, que não tem o objetivo de fazer uma análise detalhada da atividade, mas apenas entende-la para melhor situar o trabalho da mulher, segue algumas considerações sobre o processo produtivo no setor de fiação.

Para descrever este processo, foram conduzidas observações e conversas informais com as trabalhadoras que operacionalizam cada etapa do processo, de forma com que estas descrevessem aberta e claramente as atividades desenvolvidas, procurou-se também durante a observação manter-se imparcial para compreender como as trabalhadoras enxergam suas atividades. Citam-se os nomes dos equipamentos, setores da fábrica e cargos funcionais, conforme utilizados na empresa TX-MG.

O setor de fiação, na empresa, produz fios puros de algodão e fios sintéticos ou artificiais a base de elastano e poliéster. Os produtos são fios *Open-End* cardados (fiação por rotor) e fios convencionais cardados (fiação por anel).

O processo de fiação é realizado através de uma sequência de estiragem e torção da fibra. O início do processo é na sala de abertura de fardos, aonde chega à matéria-prima. O trabalho é executado pelo “operador abridor de fardos” (apenas homens trabalham nesta função), o processo consiste em fazer uma classificação visual dos fardos (para evitar que matéria-prima com diferente coloração sejam homogeneizadas), e abastecer as esteiras dos “abridores”. Do “abridor” o algodão misturado e limpo segue para a “sala de cardas” através de tubulações.

No processo de cardagem trabalha o “operador de carda” (apenas homens), as fibras são transformadas em véu e em seguida em pavio através da estiragem, o produto final é depositado em grandes recipientes (lata de carda), a função do operador é arriar a máquina

(consiste em trocar a lata preenchida por uma lata vazia para que o ciclo da máquina recomece), transportar “latas de carda” e inspecionar o setor. Na sala dos passadores o “operador passador” (apenas homens) é o responsável por acompanhar o processo de paralelização e homogeneização final da fibra, arriar a máquina e transportar as latas com os pavios para o próximo processo.

As/os entrevistadas/os consideram as atividades acima “pesadas”, disseram que no passado era mais difícil “puxar” e “empurrar” as latas, justificam que por isso as mulheres não eram contratadas para tais funções. Nos relatos abaixo o entrevistado E10 e a entrevistada E1 a consideram que a ergonomia foi importante para facilitar o processo nestes setores.

Hoje com as adequações ergonômicas que foram necessárias, com a aquisição de carros hidráulicos, para facilitar a movimentação hoje ele é bem dividido, não sei se falar sem consultar qual o percentual isso a gente pode apurar. (E10 - GS)

Na área do passador e cardas o serviço é um pouco mais pesado, pois tem que puxar as latas. Mas as latas tem rodinhas, então não tem “aquele” peso. (E1 - TM)

Apesar de a ergonomia ter facilitado o processo reduzindo a necessidade de carregar peso, observou-se que nestes setores as mulheres não estão em tarefas diretamente ligadas à produção do fio, elas desempenham atividades para manter o setor limpo e organizado, estão no cargo de “auxiliar de serviços gerais”, onde precisam limpar o chão, limpar o teto, os equipamentos, os filtros, recolher e encaminhar os resíduos para o local apropriado.

A entrevistada E11 descreve suas tarefas/atividades no setor de fiação,

Quando chego no setor preparo o material a ser usado. Realizo como estivesse fazendo na minha casa, pois o lugar de trabalho é como nossa segunda casa. Lavar os banheiros, depois varrer toda a área de filatórios, enrolador e bobinadeiras. (E11 - TASG)

Ela ressalta que as atividades no setor de fiação são semelhantes as atividades que ela realiza em casa, enfatizando inclusive que realizam tais atividades com a mesma dedicação.

Do processo de preparação para fiação, descrito acima, a “lata de pavio/fibra” pode ter dois destinos diferentes, ser transportada para o *Open-End* (para fiação a rotor) ou para a “maçaroqueira” (para fios convencionais).

Na fiação a rotor, *Open-End*, as fibras são descontínuas por um método no qual a ponta da fita ou mecha é aberta, sendo reconstituída em seguida no dispositivo da fiação a fim de se formar o fio, a máquina faz todos os processos de estirar, limpar e aplicar torção às

massas de fibras, transformando-as em um fio contínuo e resistente. O/a “operador/a fiandeiro/a *Open-End*” (maioria homens) é responsável por programar os “robôs” (parametrizar a máquina), alimentar a máquina com fibras, retirar os fios com defeito, retirar as bobinas da esteira. Em caso de rompimento do pavio, o processo de “emendar” é realizado pela própria máquina, então o/a operador/a deve basicamente verificar o painel de controle, garantir a eficiência dos fusos além de desbloquear os “robôs” quando identificado algum problema.

Os materiais destinados ao processo convencional são transportados para as maçaroqueiras para afinar e paralelizar as fibras, a “operadora de maçarqueira” (apenas mulheres) deve manter a máquina abastecida e emendar o pavio o mais rápido possível para não perder produtividade, (ao romper o pavio de qualquer fuso a máquina trava automaticamente), além da limpeza constata e verificação da qualidade do fio. O produto de saída é o fio, enrolados em cones denominados espulas. As espulas seguem para as “bobinadeira”, que tem a função de retirar os defeitos que ainda existem nos fios (pontos finos e fracos, pontos grossos, nós) e transferir o fio das espulas para o suporte de papelão (cones) formando as chamadas bobinas cônicas, que serão usadas na tecelagem. O/a “operador/a de bobinadeira” (maioria mulheres) deve abastecer a máquina com espulas, colocar os cones vazios e retirar as bobinas manualmente.

A função mais importante na fiação convencional é a de “operadora fiandeira de anel” (apenas mulheres), a operadora é responsável por manter o filatório abastecido de pavios, elastano e poliéster além de fazer patrulhamento frequentemente em seu grupo de máquinas para garantir que todos os fios estejam com o elastano/poliéster, inspecionar a máquina e efetuar a emenda do pavio, em caso de rompimento, (pois com a ruptura, através de sensores, a máquina interrompe a produção do fuso e aguarda o seu religamento) posteriormente fazer o passamento do pavio para reiniciar o processo.

Na fiação especificamente, as mulheres se concentram na fiação manual, no relato abaixo, ainda que a entrevista fale que prefira trabalhar na fiação manual ela considera o trabalho na fiação automática como mais limpo e menos corrido,

Eu gosto de trabalhar na fiação antiga, é claro que no *Open-End* a gente suja menos, é menos corrido, mas eu acho a dificuldade minha lá é nas bobinas, que é muito pesada. Na fiação você tem que chegar tirar o retorno da máquina, que são os algodãozinhos que fica dentro da caixa de retorno, troca os pavios, vai desembolando, emenda. Aqui é tudo manual, é mais trabalho. (E2 - TO)

Também são apresentadas outras justificativas para separação entre a fiação automática e a fiação manual:

A questão de altura, peso, idade também. Por exemplo, eu preciso de pessoas altas para trabalhar no *Open-End*, para o filatório manual já tem que ser um pouco mais baixa, para arriada tem que ser um pouco mais baixa também. A questão do peso: a pessoa muito obesa às vezes tem que colocar pavio o deslocamento dela é menor. (E8 - GCT)

Lá no *Open-End* eu não trabalhei por conta da minha altura, tem que ser mais alta. Porque lá tem um robô que faz tudo, identifica até a sujeira no fio. (E1 -TM)

Araujo et al. (2004) explica que a modernização da indústria têxtil criou uma “guetização” das trabalhadoras nos postos de trabalho não modernizados, elas foram transferidas para os cargos com atividades repetitivas e desgastantes, as mulheres que tradicionalmente ocupavam cargos do setor de fiação e tecelagem foram substituídas por homens nos postos de trabalho modernizados, as autoras exemplificam:

As funções relacionadas à limpeza do pente de tear e à inspeção da qualidade dos tecidos: a primeira consiste em uma atividade repetitiva e feita com uma velocidade intensa, pois a trabalhadora para limpar o pente introduz uma pinça com muita rapidez em cada espaço milimétrico entre os dentes, enquanto a segunda atividade requer que a trabalhadora que faz a inspeção da qualidade fique em pé, olhando fixamente para o tecido que se movimenta através de uma esteira (ARAUJO et. al., 2004, p.13).

A contradição justifica-se pelas atividades efetivamente realizadas na fiação *Open-End* (automática) e na fiação convencional (manual), na fiação automática o/a operador/a desempenha atividades de atenção aos fusos, vigilância das luzes de sinalização e parametrização do painel de controle, portanto, apesar das operadoras considerarem um trabalho mais monótono e demonstrarem preferência pelo trabalho na fiação manual é necessário fazer algumas ressalvas, por exemplo, observou-se que o/a “operador/a fiandeiro/a *Open-End*” é mais estimulado a aprender sobre as características técnicas da máquina sendo mais solicitado a demonstrar sua competência diante de erros e problemas inesperados.

Já na fiação manual, devido à variabilidade de atividades manuais, exige-se das operadoras maior esforço físico, no sentido de exigência musculoesquelética, porque a atividade é mais influenciada pela qualidade da matéria-prima e pela velocidade da máquina, por exemplo, ao aumentar a velocidade da máquina manual, as operadoras precisam também acelerar o ritmo para atender as exigências de produção em ritmo acelerado. Na fiação

automática o aumento da velocidade ou surgimento de imprevistos é mostrado no painel de controle, o/a operador/a deve desloca-se até o fuso, solucionar o problema e retornar para próximo do painel.

Hirata (2002, p.200) constata que há um tipo de máquina específica confiadas às mulheres, aquelas que exigem tarefas predominantes manuais. Também Quirino (2011, p.190) constata em sua pesquisa na mineração:

as tarefas masculinas consistem em exercer os ofícios de mecânica, elétrica e engenharia em máquinas mais complexas, como os Sistemas Numéricos Computadorizados – SNC das salas de controle, na operação dos equipamentos fixos nas instalações de beneficiamento, operar softwares sofisticados e utilizar das ferramentas de gestão, as mulheres executam tarefas, cujas qualificações sociais foram adquiridas histórica e culturalmente, notadamente no trabalho doméstico.

Sobre o trabalho na fiação convencional, a entrevistada E3 explica alguns detalhes do processo produtivo, enfatizando a necessidade de cumprimentos dos procedimentos prescritos para a garantia de qualidade, “produção sem erros”. Com relação a essa atenção e minúcia necessária para o trabalho que precisava ser combinada com agilidade, algumas falhas acabavam passando. Esta fala revela haver um ambiente de tensão combinado com condições de trabalho desagradáveis (ambiente quente, com muito ruído e muita poeira) que favorecem sofrimento da trabalhadora:

Aqui no filatorio a gente trabalha só em pé, sempre patrulhando a máquina, olhando o elastano e repondo as máquinas. O trabalho é cansativo e frustrante as vezes, porque você olha as 3 máquinas, cada máquina tem muito fuso...ai tipo passa um fuso com problema neste milhares de fusos, ai você pensa como eu não vi isso. Ai chega no controle e o encarregado vem conversar pedindo mais atenção. Ai a gente fica frustrada, e pensa como que passou esse erro e eu não vi, eu passei tantas vezes e olhei. É cansativo! É um falso trabalho leve, porque é muito cansativo. A fiação também é quente e tem muita poeira. (E3 - TO)

Embora o próprio gerente do setor reconheça, ainda que parcialmente, que a fiação tenha um falso trabalho “leve” ele considera que tais cargos/funções são as mais adequados para as mulheres:

Então, os cargos femininos dentro da fiação e tecelagem, é para atender a demanda feminina, são cargos mais leves. Digo em questão de peso, porém com uma rotina pesada, braçal, com muitos movimentos repetitivos, o tempo todo. Porem são atividades mais leves em questão de peso. (E9 - GG)

Observa-se que, na visão dos/as entrevistados/as, um dos critérios centrais para justificar a predominância de mulheres na fiação, em especial nas funções manuais, é a existência de habilidades e características das mulheres que as colocam como trabalhadoras ideais para estas funções.

Tanto os gestores quanto com as próprias trabalhadoras, reconhecem enquanto qualidades específicas das mulheres, características físicas (“mãos finas”), tolerâncias (tem mais paciência para efetuar tarefas que seriam penosas para um homem), concentração e atenção (“mulheres prestam mais atenção”), o entrevistado E10 ressalta tais habilidades ao ser questionado sobre segregação ocupacional.

Já teve de forma muito acentuada, hoje menos, algumas funções ainda, em função da necessidade do processo, requer uma habilidade muito natural da mulher. Por exemplo o filatório, porque no filatorio, é aquele setor que eu te falei que é predominantemente feminino. No filatorio você manuseia o fio, fio muito fino em componentes muito estreitos da máquina. Então os dedos grossos, a mão pesada, do homem dificulta um pouco. É necessária uma habilidade mais própria da mulher. É por questão de perfil, a mulher vai lidar melhor com isso. É questão de mãos, mãos mais finas, dedos mais finos, as vezes mãos mais hábeis, então eu tenho essa predominância feminina. Esse é o único departamento que ainda guarda essa restrição, mesmo que relativa, mas é uma restrição de gênero. (E10 - GS)

É relevante apontar a argumentação de Hirata e Kergoat (1987) para se contrapor esta visão usual sobre a qualificação das trabalhadoras, a autora sustenta que tais habilidades não são naturais, são na realidade o resultado do treinamento que elas recebem desde a infância nas tarefas socialmente apropriadas ao papel da mulher.

Ao invés de dizer que as operárias têm uma formação inexistente ou mal adaptada, dizemos o contrário, que elas têm uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais, que se lhes propõem. Dizemos também que elas a adquiriram, inicialmente, através de um aprendizado (na profissão de futura mulher, quando eram meninas), depois mediante uma formação contínua (trabalho doméstico). As operárias não são operárias não qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são mal formadas pela escola, mas porque são bem formadas na totalidade do trabalho reprodutivo. (HIRATA e KERGOAT, 1987:84).

A partir dos relatos das entrevistas, identificou-se que a atribuição de trabalho “pesado” e trabalho “leve” baseiam-se principalmente no emprego da força física, carregar peso parece ser um esforço visível e reconhecido como “serviço de homem”, enquanto em geral os esforços das mulheres permanecem invisíveis, desta forma constata-se a distinção e

atribuição de valores às atividades, como: trabalho “pesado” /trabalho difícil, trabalho “leve” /trabalho fácil. Neste contexto, o peso do trabalho “leve” adquire visibilidade quando se articula a perspectiva de gênero com a abordagem ergonômica dos postos de trabalho, de modo que se contextualizem esses valores de leveza e peso. Dessa forma, é preciso considerar não só o peso em si que o trabalhador precisa deslocar, mas as demais condições que compõem determinada atividade.

De acordo com Marcondes et al., (2003), nos postos considerados “leves” em razão da presença da máquina e onde geralmente se alocam mulheres, ocorrem esforços físicos que podem passar despercebidos, tais como a adoção de posturas desfavoráveis para músculos e ossos, sua manutenção por longos períodos, a repetição sucessiva dos mesmos movimentos e, somando-se a estas, a pouca ou nenhuma possibilidade de sair do posto de trabalho.

Desta forma as características encontradas no setor de fiação, tarefas repetitivas sob pressão temporal, ritmo acelerado, pequena margem de manobra para alterar a tarefa, condições inadequadas dos meios de produção (matéria-prima ruim, máquinas antigas), questões ambientais inadequadas (ruído, poeira, calor), cobrança de resultados, associadas à rigidez dos procedimentos e vigilância da hierarquia, demonstram o quão equivocadas são os argumentos que de que as mulheres realizam um trabalho “leve” na indústria têxtil.

Sendo assim, considera-se que compreender que a classe trabalhadora possui dois sexos não se trata de uma mera enunciação teórica, requer esforço analítico para evidenciar a dimensão de gênero nas formulações acerca das ações ergonômicas que implicam em impactos diferentes para homens e mulheres. Espera-se ter contribuído com alguns passos neste sentido, assim como com levantamento de hipóteses a serem confirmadas em futuras pesquisas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa questionou-se como se dá a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia no setor industrial têxtil. Ao referir-se à interlocução, apreende-se que ela se dá no estabelecimento de interações e diálogos, constata-se a possibilidade de construção de ações ergonômicas em concordância com o debate acerca das relações sociais de sexo/gênero, no entanto essa interlocução se apresenta reduzida. Os resultados apontaram para um silenciamento das relações sociais de gênero no setor industrial têxtil, sobretudo quando se analisa as condições ergonômicas das atividades na perspectiva de uma classe trabalhadora sexuada, o que dificulta essa interlocução.

Desta forma enfatiza-se a necessidade da interlocução entre divisão sexual do trabalho e ergonomia para desvelamento de processos sócios históricos que determinam as desigualdades entre os gênero na sociedade e na atuação profissional, e, a partir daí demonstrar a importância da variável sexo/gênero nos estudos sobre o trabalho e a ergonomia. Não obstante esta interlocução, tem-se ainda uma longa jornada para dar visibilidade a efetiva contribuição feminina para a reprodução social e para a atividade econômica no campo dito produtivo.

Para facilitar a busca por respostas subdividiu-se a questão principal de pesquisa em três outras, a saber: Como se dá a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil? Em quais setores/área se concentram as mulheres; Quais as dificuldades e estratégias desenvolvidas pelas mulheres que atuam no setor industrial têxtil para articular o trabalho produtivo na fábrica com o trabalho reprodutivo no âmbito doméstico; A variável sexo/gênero é considerada nas ações ergonômicas da empresa pesquisada.

Na busca destas respostas, percorreu-se as narrativas dos gestores e das trabalhadoras, do setor de fiação da empresa TX-MG, procurando elementos de suas experiências que ajudassem a elucidar os conteúdos da divisão sexual do trabalho, expressos nas relações sociais de gênero. Além da observação atenta das atividades de trabalho realizadas pelas trabalhadoras.

As análises dos achados empíricos estão sustentadas na leitura de bibliografia sobre os temas divisão sexual do trabalho, processos de trabalho na indústria têxtil e estudos sobre ergonomia. A revisão da literatura possibilitou construir um referencial sócio histórico e a fundamentação teórica da pesquisa. Deu-se atenção a pesquisas que realizaram uma conexão entre a divisão sexual do trabalho e a indústria têxtil, buscando tendências gerais desta discussão e suas particularidades na indústria têxtil brasileira desde o século XIX, visando, de

forma geral, verificar permanências e mudanças no processo de trabalho da indústria têxtil e nas práticas sociais no decorrer deste tempo.

Quanto à divisão sexual do trabalho, constatou-se que a divisão das tarefas/atividades na indústria têxtil ainda resguarda resquícios das indústrias do século XIX, destinando às mulheres as atividades que requerem paciência, minúcia e habilidade motora fina, associadas ao estereótipo feminino, e os homens as atividades que requerem força, capacidade técnica, determinação, comando e liderança. A discussão sobre as dificuldades, bem como sobre as estratégias de resistência e enfrentamento desenvolvidas pelas mulheres, foi realizada a partir da investigação das percepções das próprias trabalhadoras, desta forma observou que a dinâmica controle/resistência (controle da empresa e resistência das trabalhadoras) é por vezes eficaz e por vezes falível, mas com certeza as mulheres não são passivas diante destas ações, argumenta-se, conforme diversas pesquisadoras, que o “grupo social mulheres” apropria-se de outras maneira de pensar e agir superando a imagem imposta de fragilidade para se tornarem mulheres portadoras de poder de ação na construção e no desenvolvimento das relações sociais.

Observou-se também contribuições, ainda que incipientes, das ações ergonômicas para romper barreiras impostas as mulheres, destacando assim a natureza ideológica das afirmações segundo as quais mulheres não poderiam ser empregadas em determinados setores/funções e tarefas/atividades da indústria têxtil.

Na análise sobre a divisão sexual do trabalho, a primeira constatação é sobre dupla opressão/exploração sofrida pelas mulheres, de um lado a mulher está subordinada à autoridade masculina dentro de casa, conforme já citado, sustenta-se que o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher; e a primeira opressão de classe, com o sexo feminino pelo sexo masculino. Por outro lado, a mulher sofre da mesma forma que os homens a exploração do trabalho produtivo assalariado, embora essa exploração seja ainda maior que a dos homens, já que elas recebiam menores salários, nas indústria têxtis do século XIX, e estavam (e ainda estão) nas funções menos valorizadas, com pouco prestígio, consideradas trabalhadoras sem qualificação.

Ainda que sejam feitas tais constatações, percebe-se que em muitas pesquisas sobre o trabalho a mulher não é identificada como um grupo social diferenciado, portanto não constitui uma variável de estudo especial, a classe trabalhadora é tida como homogênea. Por isso, nesta pesquisa, recorreu-se a compreensão de classe social como “sexuada” em suas

dimensões objetivas (diferença físicas e biológicas) e subjetivas (relações hierarquizadas entre seres socialmente desiguais), postulando que “a classe operária tem dois sexos.”

Assim como constatado por Elizabeth Souza-Lobo, considerada pioneira nos estudos relacionais sobre o trabalho desenvolvido por homens e mulheres no Brasil, observou-se que as relações de classe são atravessadas pelas relações de poder e dominação do sexo masculino sobre o feminino a autora argumenta que “foi necessário que um movimento social saísse às ruas e sacudisse as veneráveis estruturas da produção sociológica para que a variável sexo fosse incorporada em pesquisas e análises.”

Ressalta-se, neste sentido, que embora a indústria têxtil seja apontada como setor industrial que desde o início da revolução industrial, utiliza força de trabalho marcadamente feminina, a mulher parece ter sido pouco evidenciada como protagonista das relações de trabalho. Trata-se, portanto de um segmento industrial importante para as discussões sobre a divisão sexual do trabalho como principalmente, para a compreensão das relações sociais de gênero e as relações de trabalho, visto que, esta pesquisa constatou que os setores de trabalho, as funções e os cargos ocupados assim com as condições gerais de trabalho são diferenciadas de acordo com o sexo de quem trabalha.

Não se restringindo ao plano descritivo, é reconhecida uma segregação discriminatória às mulheres na indústria têxtil, elas predominam nos trabalhos mais precarizados, atenta-se que a naturalização de estereótipos femininos contribuiu para a manutenção histórica desta segregação ocupacional, pois a habilidade motora fina, movimentos rápidos, concentração e minúcia, são características longe de serem “naturais”, resultam de muito “treino” imposto pelo trabalho reprodutivo doméstico e principalmente da necessidade de trabalho das mulheres para sustentar sua família.

A organização precária (exigência de tempo para realização do trabalho, ritmo acelerado na realização das atividades, divisão de tarefas – modelo taylorista) do trabalho afeta tanto os homens quanto as mulheres; no entanto é preciso analisar a incorporação da mulher no mercado de trabalho e sua relação com a tecnologia para compreender porque o trabalho precário atinge muito mais as mulheres do que os homens.

Na pesquisa constatou-se que os cargos e atividades consideradas mais qualificadas e mais prestigiadas, são ocupados por homens. Eles operaram as máquinas mais sofisticadas, executam as tarefas mais importantes e interessantes que necessitam de saberes e conhecimento técnico, considerado atributo masculino. Assim como estão nos cargos de controle e liderança (eles são os “chefes de turma”, os supervisores e os gerentes, mesmo nos

setores que predomina força de trabalho feminino) e nas atividades de manutenção e assistência técnica que envolve as máquinas.

As mulheres, em grande medida, permanecem nas mesmas atividades que sempre estiveram desde a produção artesanal caseira de tecidos e posteriormente nas fábricas têxteis, ou seja, as mulheres sempre fiaram e teceram, destacando que elas estavam submetidas a um processo de vigilância, controle e disciplinarização que refletia uma ação formativa sobre as trabalhadoras, com vistas a torná-las mulheres dóceis, submissas, obedientes, e “tudo o mais que uma boa mulher e mãe de família poderiam ser”. Ainda que na empresa TX-MG as relações sociais de gênero se apresentem de forma mais velada, os achados empíricos indicam na mesma direção das constatações das pesquisas realizadas nas indústrias têxteis do século XIX.

Com base nos relatos e na observação em campo, pode-se afirmar que a participação feminina na força de trabalho na indústria têxtil, empresa TX-MG, revelou-se a partir de três dimensões que se complementam: i) a manutenção das mulheres em funções/cargos menos valorizados; ii) a identificação das habilidades femininas, sendo estas naturalizadas, e usadas como justificativa para a manutenção das mulheres em setores e cargos específicos; e iii) a influência do trabalho reprodutivo realizado na esfera privada no trabalho produtivo realizado na esfera pública, reduzindo as possibilidades de ascensão profissional das mulheres.

Aponta-se que a indústria têxtil encontrou no sexo feminino a força de trabalho adequada para sua expansão, absorvendo mulheres e meninas em sua maioria, este setor industrial passou a ser identificado como trabalho “leve” e trabalho de mulher. Contudo a presença do sexo feminino na composição da força de trabalho do setor têxtil foi sendo alterada no decorrer do tempo, observou que com a melhoria das técnicas de produção – isto é, por meio das chamadas inovações tecnológicas e organizacionais no contexto da reestruturação produtiva, houve a substituição da mulher pelo homem nos postos de trabalho que mais se modernizaram, as mulheres permaneceram naquelas funções em que a atividade manual predomina, onde se presume que o emprego da máquina dispensa a força física e o conhecimento técnico. A explicação para este fato está provavelmente na maior intensidade de trabalho, menos pausas de descanso e controle mais rígido do ritmo de trabalho, desta forma as mulheres são utilizadas em tarefas e atividades de baixo nível tecnológico, mas alta intensidade de trabalho.

As razões apresentadas, evidenciadas nos relatos dos gestores e por vezes até reforçadas pelas próprias trabalhadoras, para a segregação das mulheres, está nas qualidades

particulares que consideram específicas das mulheres, paciência e concentração a detalhes, maior tolerância para realizar atividades monótonas e repetitivas, assim como características físicas como “mãos menores”, “dedos finos” e “melhor tato”. Tais determinações e justificativas reforçam a problemática da divisão sexual do trabalho e da necessidade de pesquisas para dar visibilidade às mulheres dentro e fora das fábricas evidenciando as relações sociais nas quais elas estão inseridas.

Quanto às dificuldades, estratégias de resistência e enfrentamento, reflete-se diante dos relatos das trabalhadoras, que estas mulheres se evidenciam, ao mesmo tempo, como trabalhadoras operacionais, mães, esposas, trabalhadoras domésticas, por vezes também estudantes. O que existe de particular nestes relatos não é somente a multiplicidade de atuações, mas a evidência de que trabalhadoras e trabalhadores vivenciam a experiência de trabalho a partir de diferentes desafios e enfrentamentos sociais. O trabalho produtivo e reprodutivo, espaço assalariado e doméstico, não são dimensões separadas, ao contrário são dimensões que se entrelaçam.

Desta forma para estar no trabalho produtivo assalariado a mulher precisa a todo o momento “provar” que não está no lugar errado, já que muitas mulheres são socializadas e direcionadas a conquistas prioritariamente no âmbito doméstico (família, casamento, filhos), além do fato de que frequentemente é colocado para mulheres trabalhadoras operacionais que estão fora de “seu lugar” no trabalho de reprodução social, questões de violência simbólica, chantagens, quanto a importância do trabalho doméstico destas mulheres para sua família, por exemplo. Sendo assim os enfrentamentos para as mulheres, dizem respeito tanto no espaço da fábrica (espaço público) como no espaço doméstico (espaço privado).

Conclui-se que estes desafios diferenciados colocados para a trabalhadora não podem ser negligenciados, como se não fizessem parte da condição de trabalhadora mulher. Integrar estas dimensões é perceber quais as barreiras que precisam ser superadas para que as mulheres se coloquem em funções/cargos e tarefas/atividades que não lhes foram reservados e que principalmente modifiquem a dinâmica do trabalho produtivo assalariado.

A percepção da trabalhadora sobre o próprio trabalho traz uma perspectiva diferente sobre as tarefas e atividades da indústria têxtil, ao menos na forma manifestada nas entrevistas, o trabalho na fábrica trouxe realizações para as mulheres, o seu trabalho como “operadora” possibilitou certa independência financeira, aprendizado, qualificação, além de experiência de lutas e conquista de liberdade enquanto mulher. Mas, ainda que tais realizações sejam amplamente reconhecidas e valorizadas nesta pesquisa, é importante ponderar que a visão das trabalhadoras pode estar apropriadas das contradições das relações sociais nas quais

as mulheres estão inseridas, é importante conhecer sua condição de vida e seus parâmetros de avaliação e percepção sobre o trabalho.

Por isso apreender sobre o trabalho industrial para a mulher torna-se tarefa complexa, uma vez que implica, por vezes, romper os limites da própria fábrica, tal necessidade não é exclusiva para a análise do trabalho feminino, mas as contradições da conciliação entre trabalho e família se apresentam como mais evidentes para as mulheres do que para os homens. Logo, nos limites desta pesquisa, observou-se que o trabalho da mulher na indústria têxtil se apresenta como uma forma de realização contraditória, uma vez que abre possibilidades no mundo de trabalho produtivo, mas ao mesmo tempo segrega as mulheres para cargos e atividades historicamente reservados para elas, permitindo poucas expectativas para que as próprias mulheres se construam como trabalhadoras qualificadas.

Quanto à problemática da interlocução entre divisão sexual do trabalho e ergonomia, proposta nesta pesquisa, constatou-se como aspecto importante o predomínio no campo da ergonomia de análises que homogeneizam trabalhadores e trabalhadoras, sem levar em consideração a variável sexo/gênero na análise da classe trabalhadora, remetendo ao conceito de relações de classe exclusivamente. A mesma constatação foi realizada quanto às ações ergonômicas realizadas pela empresa TX-MG, a ergonomia é entendida na empresa como avanços tecnológicos, e, portanto, não foram identificadas considerações sobre a variável sexo/gênero. Dentre as conclusões sobre o trabalho da mulher, estão contidas a flexibilização do trabalho feminino que leva a intensificação de trabalho mais que a qualificação, assim como a caracterização do trabalho das mulheres como trabalho “leve”, demonstrando que o trabalho feminino é invisibilizado na empresa.

Desta forma, tornam-se essenciais pesquisas que visem tornar visível a situação das mulheres salientando as barreiras e dificuldades que elas encontram para a inserção, permanência e ascensão no trabalho produtivo, mesmo em espaços de hegemonia feminina, como já mencionado sobre as atividades na indústria têxtil. Reforça-se, conforme já citado, que pesquisas sobre o trabalho feminino precisam dar conta das relações invisíveis que atravessam as relações sociais, portanto, defende-se a perspectiva relacional, ou seja, precisa ser objeto de análise não somente o trabalho feminino, mas a relação entre trabalho feminino e masculino, trabalho doméstico e assalariado, trabalho reprodutivo e produtivo, fábrica e casa, passando a ser pensados como espaços articulados nos quais há relações e práticas sociais que reproduzem os espaços sexuais, desta forma, nesta pesquisa, tais reflexões fizeram parte da construção da noção de divisão sexual do trabalho na indústria têxtil,

servindo de observação e apropriação de estratégias que essas trabalhadoras utilizam para subverter ordens estabelecidas e lugares ou limites previamente estabelecidos.

A partir desta pesquisa enfatiza-se a possibilidade de interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia, empreender ações ergonômicas em um diálogo crítico com as discussões acerca das relações sociais de gênero, através da integração entre empresa, trabalhadoras e trabalhadores oportunizando uma interlocução entre suas necessidades e suas experiências, é uma forma coerente de promover ações coordenadas para transformar práticas sociais, superando desigualdades travadas no ambiente laboral problematizadas nas relações sociais entre os sexos.

5.1 Temas para pesquisas futuras

Ao final desta pesquisa tem-se a impressão de mais questionamentos do que certezas, mas acredita-se que a produção do conhecimento aconteça a partir de uma sucessão constante de dúvidas que suscitem a procura por respostas. Neste contexto, espera-se que os resultados desta dissertação possam contribuir para aprofundamento de alguns destes questionamentos e inquietações.

As empresas e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) não deveriam verificar quem é ou quem são os trabalhadores e as trabalhadoras para os quais deveriam melhorar as condições de trabalho, levando em consideração suas diferenças objetivas e subjetivas? Quando realizadas análises ergonômicas do trabalho pensa-se na adequação do posto de trabalho levando-se em consideração às características físicas e subjetivas da mulher?

A responsabilidade de cuidar família (*care*) torna a mulher mais propensa a seguir às normas de segurança? Por isso as mulheres se acidentariam menos no trabalho? A dupla jornada de trabalho torna a mulher mais suscetível às doenças ocupacionais?

Tais questionamentos buscam provocar um processo de reflexão consistente acerca da condição da mulher trabalhadora na indústria, que inspire pesquisas na construção de soluções ergonômicas mais eficientes para garantir a qualidade de vida, segurança, conforto e saúde no trabalho.

Essas e outras questões perpassaram essa de pesquisa, e ajudaram na delimitação do objeto de estudo. No entanto, consciente do tempo exíguo para a realização do Mestrado, um recorte mais específico tornou-se necessário.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* Jan-Abr, v. 16 n. 1, p. 49-54, 2000.

ABERGO, A. certificação do ergonomista brasileiro. Editorial do Boletim, v. 1, 2000.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. Pioneira, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. **São Paulo: Boitempo**, 1999.

ANTUNES, Ricardo et al. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ASSUNÇÃO, Ada A.; LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. **Patologia do trabalho**, v. 2, p. 1767-1789, 2003.

ARANHA, Antônia Vitória Soares. O conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. **Revista Trabalho & Educação**, v. 2, p. 12-29, 1997.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine; FERREIRA, Verônica. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. In: Artigo apresentado no **XV International Congress on Women's Health Issues**, p. 07-11, São Pedro-SP, 2004.

BOAVENTURA SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: REIS, Agnes. et al. (org.), **A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Tradução de Mateus S. Soares. 3ª edição. Petrópolis: Vozes, 1999.

Brasil. Ministério do Trabalho (MT). Norma Regulamentadora Ministério do Trabalho e Emprego. NR-4: **Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. 1983.

Brasil. Ministério do Trabalho (MT). Norma Regulamentadora Ministério do Trabalho e Emprego. NR-17: **Ergonomia**. 1990.

Brasil. Ministério da Saúde (MS). **Doenças Relacionadas ao Trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde (MS), 2001.

Brasil. Ministério do Trabalho (MT). **Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. 2 ed. – Brasília: MTE, SIT, 2002.

Brasil. Ministério da Previdência Social (MPS). **Informe de Previdência Social: A Mulher e a Previdência Social**, v.27, n. 02. (MPS, 2015).

BOTELHO, Isabella Vieira. **Segurança no trabalho: Atuação preventiva e repressiva do direito**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa e UNBEHAUM Sandra. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM. **O Progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: Unifem/Fundação Ford/Cepia, 2006.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (orgs). Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. – 2. ed. – São Paulo : IPEA : **Fundacentro**, 2011.

CHIAVEGATO FILHO, Luiz Gonzaga; PEREIRA JR, Alfredo. LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 8, n. 14, 2004.

CISNE, Mirla. Relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe: uma análise feminista-materialista. **Temporalis**, v. 14, n. 28, p. 133-149, 2014.

COMPER, Maria Luiza Caires; PADULA, Rosimeire Simprini. Avaliação do risco ergonômico em trabalhadores da indústria têxtil por dois instrumentos: *quick exposure check e job factors questionnaire*. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 20, n. 3, p. 215-221, 2013.

CUNHA, Maria Amália. No brilho do verniz, a corrosão das operárias. **Cadernos pagu**, n. 10, p. 257-280, 1998.

DANIELLOU, François; LAVILLE, Antoine; TEIGER, Catherine. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 17, n. 68, p. 7-13, 1989.

DANIELLOU, François et al. **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. **São Paulo: DIEESE**, 2012.

DUTRA, Luiz Henrique Menegon; HAAS, Rafael Ody. Um olhar reflexivo sobre o adicional de insalubridade. **Anais do Salão de Ensino e de Extensão**, p. 150, 2015.

ENGELS, Frederick. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1977.

FALZON, Pierre. **Ergonomia**. São Paulo. Edgard Blucher, 2007.

FERREIRA, Mário César. Atividade, categoria central na conceituação de trabalho em ergonomia. **Alethéia**, v. 1, n. 11, p. 71-82, 2000.

FERREIRA, Leda Leal. Sobre a Análise Ergonômica do Trabalho ou AET. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 40, n. 131, p. 8-11, 2015.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 2010.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES Irlen; LIMA, Júnia; Fiandeiras E Tecelãs: O Cotidiano De Operárias Têxteis Fabris Em Minas Gerais No Final Do Século XIX–Um Estudo Na Cia. De Fiação E Tecidos Cedro E Cachoeira (1872-1930). In: **Anais do XIV Seminário sobre a Economia Mineira**. Cedeplar. Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

GRAMSCI, Antônio. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GUÉRIN, François et al. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. In: **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. Edgar Blucher, 2001.

GUIMARÃES, Soraia; QUIRINO, Raquel. Relações de gênero e divisão sexual do trabalho no meio rural: interlocuções com o movimento social “Marcha das Margaridas”. **Revista Brasileira de Educação do Campo**, v. 2, n. 1, p. 231-251, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual e Psicopatologia do Trabalho. **Encontro Anual da ANPOCS**, p. 01-14, 1987.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Daniele. A Classe Operária tem dois Sexos. **Estudos Feministas**. Ano 2, n. 94, p. 93-100, 1994.

HIRATA, Helena. Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65. jan./mar. 1995.

HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Trabalho e Relações de Gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 4, nº 7, 1998, p. 5-27.

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

HIRATA, Helena. Por quem os sinos dobram? **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**, 2003.

HIRATA, Helena. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, p. 13-20, 2004.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. dez. / 2007.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena e SEGNINI, Liliانا. (orgs.) **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: SENAC, p. 89-108, 2007.

HIRATA, Helena. Divisão–relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, v. 15, n. 65, 2008.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho Profissional e Doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (orgs.). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, p. 264-278, 2008.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, v. 11, n. 21, 2009.

HIRATA, Helana; KERGOAT, Danièle. Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?. **Novos cadernos NAEA**, v. 11, n. 1, 2009.

HIRATA, Helena. Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos sócio-culturais à igualdade de gênero na economia. **Índice**, p. 45, 2010.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, p. 15-22, 2011.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, 2009.

IBGE. **Síntese dos Indicadores Sociais**. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2017 Disponível em:<
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf> Acesso em: 11 de jan de 2018.

IIDA, Itaro. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

INVERNIZZI, Noela. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos vinte anos. **23ª Reunião Anual da ANPED**, 2000.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et al. **O Sexo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta J. M. MEYER, Dagmar E. WALDOW, Vera R. (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 19-27, 1996.

KERGOAT, Daniele. A relação social de sexo da reprodução das relações sociais à sua subversão. **Pro-posições**, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2002.

KERGOAT, Daniele. Divisão Sexual do Trabalho e Relações sociais de Sexo. In: **Trabalho e Cidadania Ativa para as mulheres**. Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher, São Paulo, p- 55-63, 2003.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos-CEBRAP**, n. 86, p. 93-103, 2010.

LAVILLE, Antoine. **Ergonomia**, tradução: Márcia Maria Neves Teixeira. São Paulo, EPU, Ed. da Universidade de São Paulo, 1977.

LEITE, Marcia de Paula. **Competitividade e trabalho na cadeia automotiva brasileira. Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção**. Convênio CEDES/FINEP-PROEDUC/CNPq-CCDT, 1997.

LIMA, Júnia de Souza. **De meninas fiandeiras a mulheres operárias: A inserção da mão-de-obra feminina na companhia de Fiação e tecidos cedro e cachoeira (1872-1930)**. 2009. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET_MG, Brasil.

LIMA, Francisco de Paula Antunes. Medida e desmedida: padronização do trabalho ou livre organização do trabalho vivo?. **Production**, v. 4, n. SPE, p. 3-17, 1994.

LIMA, Francisco de Paula A. Patologias das novas tecnologias. **Anais do XVIII Encontro nacional de engenharia de produção**, v. 18, 1998.

LIMA, Francisco de Paula Antunes. Novas tecnologias construtivas e acidentes na construção civil: o caso da introdução de um novo sistema de escoramento de formas de laje1. **RBSO**, v. 32, n. 115, p. 53-67, 2007.

LIMA, Francisco de Paula Antunes. Ergonomia, ciência do trabalho, ponto de vista do trabalho: a ciência do trabalho numa perspectiva histórica. **Revista Ação Ergonômica**, v. 1, n. 2, 2011.

LOMBARDI, Maria Rosa. Reestruturação produtiva e condições de trabalho: Percepções dos trabalhadores. **Educação & Sociedade**, 1997.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Estudos Feministas**, p. 547-566, 2010.

MAGNONI JUNIOR, Lourenço. **O conhecimento científico como base para a resolução de problemas de educação ambiental** relacionados à microbacia Hidrográfica do córrego São José do corrente, Município de Cabrália paulista – SP. 2007. Tese (Doutorado em Educação para a Ciência) - Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências, Bauru, Brasil.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Escriba, 1968.

MASSUDA, Ely Mitie. Transformações recentes da indústria têxtil brasileira (1992-1999). **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 24, p. 243-251, 2002.

MARCONDES, Willer Baumgartem et al. O peso do trabalho "leve" feminino à saúde. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 91-101, 2003.

MELO, Hildete Pereira; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. Os afazeres domésticos contam. **Economia e sociedade**, v. 16, n. 3, p. 435-454, 2016.

MELZER, Adriana Cristina de Souza. Fatores de risco físicos e organizacionais associados a distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho na indústria têxtil. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 15, n. 1, p. 19-25, 2008.

MINAYO, Maria Cecília. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 9-29.

MONTMOLLIN, Maurice; DARSES, Françoise. **A Ergonomia**. Editora Instituto PIAGET, 2ª Ed, 2011.

NEVES, Ilidio Roda. LER: trabalho, exclusão, dor, sofrimento e relação de gênero. Um estudo com trabalhadoras atendidas num serviço público de saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 22(6):1257-1265, jun, 2006.

NOBRE, Miriam. Trabalho doméstico e emprego doméstico. In: COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora; LIMA, Maria Ednalva.; SOARES, Vera. (orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**, CUT Brasil, p. 61-70, 2004.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. **Expressão Popular**, 2006.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2012.

OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros. Ergonomia. IN: CATTANI, Antônio David (org) **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Vozes, 1997.

PASCHOARELLI, Luís Carlos; SILVA, José Carlos Plácido da (orgs). A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros. São Paulo: **Cultura Acadêmica**, 2010.

PINHEIRO, Luana Simões et al. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota técnica IPEA**, 2016. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota_n24_Mulheres_trabalho.pdf. Acessado em 23 de nov. 2017.

QUINTANEIRO, Tânia. **Um toque de clássicos-Marx| Durkheim| Weber**. Editora UFMG, 2003.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher! Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na Mineração de Ferro**. 2011. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil.

QUIRINO, Raquel; PUIATI, Tatiane Franco. Trabalho e relações de gênero na política: mulheres em cargos de comando nos altos escalões do governo do estado de minas gerais/*Work and gender relation ship in politics: women in command position in high scale of State Government of Minas Gerais, Brazil*. **Submissões apenas no endereço abaixo| Submissionsonlyattheaddressbelow| Soumissions à l'adresseci-dessous**, v. 22, n. 2, p. 183-197, 2013.

QUIRINO, Raquel. **Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo**: Aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. Artigo submetido e aprovado para publicação na Revista Trabalho & Educação de 2015 (nº. 24.2 ou 24.3). Disponível em <<http://www.fae.ufmg.br/trabalhoeeducacao>>. Acesso em: 28 out. 2016.

RAMAZZINI, Bernardino. As doenças dos trabalhadores [texto] / Bernardino Ramazzini; tradução de Raimundo Estrêla. – 4. ed. – **São Paulo: Fundacentro**, 2016.

RESENDE, Ana Paula Mendonça de. **A organização social dos trabalhadores Fabris em São João Del-Rei**: O caso da companhia industrial São Joanense. 1891/1935. 2003. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil.

RESENDE, Maria Cristina. **Mulheres em ambientes masculinizados**: análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da Construção Civil em duas empresas de Belo Horizonte. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes.

ROSSNER, Judith. **Emeline**. São Paulo: Nova Cultura Ltda, 1986.

SAFFIOTI, Heleieth. **Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher**: um estudo de operárias têxteis e de confecções no Brasil e nos Estados Unidos. Editora HUCITEC, 1981.

SAFFIOTI, Heleieth. Rearticulando gênero e classe social. **Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos**, p. 183-215, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Alcinéia Meijikos dos Anjos et al. Introdução à higiene ocupacional. **São Paulo: Fundacentro**, 2001.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; PIMENTA, Solange Maria; CORRÊA, Maria. Globalização e reestruturação produtiva: desafios à indústria têxtil **brasileira**. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 40, n. 1, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Teoria e Prática Científica. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. - São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA BAU, Lucy Mara. **Fisioterapia do trabalho**: ergonomia, legislação, reabilitação. Curitiba: Cládosilva, 2002.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2007.

SOARES, C. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. In: **Encontro nacional de estudos populacionais**, 16. 2008, Caxambu. Anais p.01-19. Caxambu: ABEP, 2008.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 123-128, 2014.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A questão da mulher na reprodução da força de trabalho. Perspectivas: **Revista Perspectivas**, São Paulo, v. 4, p 43-47, 1981.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. Experiências de mulheres. Destinos de gênero. **Tempo Social**, v. 1, n. 1, p. 169-182, 1989.

SOUZA-LOBO Elisabeth. **A Classe operária tem dois sexos**. 2ª Ed. - São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

STEFANELLO, Betina. The glass labyrinth: the women scientific's trajectories in Physics. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide**. São Paulo: Sundermann, 2008. 2ª. Edição.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa**: A árvore da liberdade v. 2. A maldição de Adão v. 3. A força dos trabalhadores. Paz e Terra, 2001.

VIDAL, Mario Cesar. **Introdução à Ergonomia**. Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias CESERG - Curso de Especialização Superior em Ergonomia. Rio de Janeiro, 2010.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; BARROS, Vanessa Andrade; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho. *Psicologia em Revista*, v. 13, n. 1, p. 155-168, 2007.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O Conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

WACHWICZ, Lílian Anna. A dialética na pesquisa em educação. **Revista Diálogo Educacional**, PUCPR, v. 2, n. 3, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A

LEVANTAMENTO DE TESES E DISSERTAÇÕES DA CAPES E ARTIGOS DO SCIELO

Levantamento teses e dissertações				
Palavra Chave para pesquisa: ergonomia; relações de gênero; divisão sexual do trabalho; indústria têxtil				
Início da Pesquisa: 01/04/2016			Término da Pesquisa: 10/10/2016	
Item	Ano	Título	Autor (a)	Orientador (a)
1	2007	Da arte de dizer não": a atividade do atendente em uma Operadora de saúde.	Sirley Aparecida Araújo Dias	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
2	2009	Mediações organizacionais e instrumentais em televidas e devoluções de medicamentos	Eva Bessa Soares	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
3	2009	Experiência e regulação da carga de trabalho O caso do maquinista de conicaleira experiente em uma indústria têxtil	Vitor Guilherme Carneiro Figueiredo	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
4	2010	Processo de Trabalho e Produção de Vínculos Sociais: Eficiência e Solidariedade na Triagem de Materiais Recicláveis	Fabiana Goulart de Oliveira	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
5	2010	Análise do trabalho de uma equipe multiprofissional em um centro de atenção psicossocial álcool e drogas	Daniela Tonizza de Almeida	Prof.ª Dr.ª Eliza Helena de Oliveira Echternacht
6	2013	Readaptação funcional de professores no serviço público: A organização como determinante de conflitos intersubjetivos E dramas pessoais	Rosemary Carrusca Vieira	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
7	2006	Donos do poder? Uma análise da atividade pericial no contexto da Previdência social brasileira: limites e conflitos frente à Caracterização do adoecimento em LER/DORT	Davidson Passos Mendes	Prof.ª Dr.ª Eliza Helena de Oliveira Echternacht
8	2007	Inovação e acidentes na construção civil: Novas tecnologias construtivas e ruptura Dos saberes de prudência	Eduardo Diniz Fonseca	Prof. Dr. Francisco de Paula Antunes Lima
9	2015	Elaboração e aplicação de um manual com sequências Didáticas para a disciplina ergonomia no curso técnico em Segurança do trabalho	Miriam Aparecida dos Santos	Prof.ª Dr.ª Cláudia de Vilhena Schayer Sabino.
10	2012	Conhecimento tácito e tipos de julgamento: Definição de conteúdo para treinamento de forneiros de metal	Paulo Henrique Marques da Silva	Prof. Dr. Rodrigo Ribeiro
11	2010	As relações de gênero em cooperativas populares do segmento da reciclagem: um caminho para a construção da autogestão	Ioli Gewehr Wirth	Prof.ª Dr.ª Márcia de Paula Leite.
12	2011	Segurança no trabalho: Atuação preventiva e repressiva do direito	Isabella Vieira Botelho	Prof. Dr. Mauricio Godinho Delgado
13	2013	Proteção da saúde do trabalhador mediante tutela Jurisdicional específica: Implementação do padrão preventivo dos riscos ambientais do trabalho	Giselle Silami de Magalhães	Prof. Dr. José Roberto Freire Pimenta.
14	2010	Trabalho prescrito e trabalho realizado: Confrontações de saberes no trabalho de pessoas com Deficiência física em uma usina siderúrgica	Lilian Dayse Fróes Tavares	Prof.ª. Dr.ª. Maria Aparecida da Silva
15	2013	Competência requerida pela cadeia produtiva têxtil, e adquirida na atuação profissional - visão do técnico têxtil	José Braga Periard	Prof. Dr. João Bosco Laudares
16	2009	De meninas fiandeiras a mulheres operárias: A inserção da mão-de-obra feminina na companhia de Fiação e tecidos cedro e cachoeira (1872-1930)	Junia de Souza Lima	Prof. Dr. Irlen Antônio Gonçalves
17	2006	A construção dos saberes na situação de trabalho: um estudo sobre trabalhadores de indústrias têxteis de itaúna-mg	Michele trindade brandão oliveira	Prof. Dr. Antônio de Pádua Nunes Tomasi

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA – GESTORES E TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL

Questões de Pesquisa	Perguntas
Perguntas iniciais:	<p>Nome:</p> <p>Idade:</p> <p>Escolaridade:</p> <p>Cursos de qualificação:</p> <p>Estado Civil:</p> <p>A quanto tempo trabalha na empresa:</p> <p>Cargo/função:</p>
1. Como se dá a divisão sexual do trabalho na indústria têxtil? Em quais setores/área se concentram as mulheres?	<p>1. Você poderia falar sobre sua função na empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qual o seu cargo? A quanto tempo trabalho nesta função? - Já trabalhou em outra função na empresa? - Gostaria de trabalhar em outra função? Qual? - Já participou de algum processo seletivo para vagas internas na empresa? Foi selecionada? Se não, porque não foi selecionada? <p>2. A empresa oferece/ofereceu cursos de qualificação para sua função?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quais cursos? - Qual horário de realização dos cursos? - Você procura/procurou cursos de qualificação para sua função? - Os cursos contribuíram para melhorar seu desempenho no trabalho? - Os cursos possibilitaram uma mudança de cargo/função e aumento de salário? <p>2. Você poderia falar sobre o processo seletivo para contratação de novos funcionários?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quais a escolaridade requerida? - Quais os cursos de qualificações necessários? - Quais as habilidades requeridas? <p>3. Você poderia falar sobre o processo de alocação dos funcionários em cada atividade?</p> <p>4. Como você avalia o trabalho das mulheres na empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Em quais atividades a mulheres se destacam? - em quais atividades elas apresentam mais dificuldades? - como enfrentam essas dificuldades? - percepção de características “inatas” ao gênero

	<p>5. Como você avalia o trabalho dos homens na empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Em quais atividades os homens se destacam? - em quais atividades eles apresentam mais dificuldades? - como enfrentam essas dificuldades?
<p>3. Quais as dificuldades e estratégias desenvolvidas pelas mulheres que atuam no setor industrial têxtil para articular o trabalho produtivo na fábrica com o trabalho reprodutivo no âmbito doméstico?</p>	<p>6. Você já sofreu ou presenciou alguma situação de sexismo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - relatos de experiências e casos - preconceitos e estereótipos - “trabalho de homem” X “trabalho de mulher”
	<p>7. Você poderia me falar sobre suas tarefas/atividades de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quais procedimentos precisa seguir? - Como você realiza o seu trabalho? - Como é o passo a passo de sua atividade de trabalho? - Quais as ferramentas e EPIs (equipamentos de proteção individual que você utiliza)? - Quais as principais dificuldades no seu trabalho?
	<p>8. Você poderia me falar sobre sua família?</p> <ul style="list-style-type: none"> - composição familiar - trajetória escolar e profissional dos membros da família. - tipo de educação recebida no núcleo familiar
	<p>9. De que grupos ou associações você faz parte?</p> <ul style="list-style-type: none"> - crenças religiosas - associações de bairro; sindicatos, outros
	<p>10. Fale sobre sua trajetória escolar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - tipo de escolar que frequentou, pública/particular - desempenho escolar - relação afetiva com a escola
	<p>11. Fale sobre sua trajetória profissional?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ingresso no mundo de trabalho - atividades realizadas - relação com colegas - conhecimentos necessários - dificuldades/facilidades - remuneração

	<p>12. Fale sobre sua rotina diária/semanal</p> <ul style="list-style-type: none"> - atividades em casa - divisão do trabalho domestico
	<p>13. O que você faz nas horas vagas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - atividades de lazer
	<p>14. Fale um pouco sobre sua visão do papel da mulher na sociedade, em casa e no trabalho.</p>
<p>4. A variável sexo/gênero é considerada nas ações ergonômicas da empresa pesquisada?</p>	<p>15. Como você avalia seu postos de trabalho quanto a segurança?</p> <ul style="list-style-type: none"> - você utiliza todos os EPIs - você dispõem de todas as ferramentas de trabalho necessárias
	<p>16. O que você entende por ergonomia?</p> <ul style="list-style-type: none"> - qual a melhor forma de executar seu trabalho?
	<p>17. Você considera seu posto de trabalho adequado para realização de seu trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - o que ajuda na realização do trabalho - o que poderia melhorar no posto de trabalho
	<p>18. Você poderia me falar como é sua relação com seu “chefe” direto e com os/as colegas de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - São delegadas atividades diferentes para homens e mulheres no seu setor? - Homens e mulheres realizam as mesmas atividades de forma diferente? - Você se consideram mais habilidosa em alguma etapa do processo de sua atividade de trabalho? - Existes cooperação entre os/as colegas?
	<p>19. Em relação a conforto e desconforto descreva como é seu trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - o que acha que poderia melhorar
	<p>20. Como se dá a organização do trabalho na empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedimentos padrão - ritmo de trabalho - tempo de pausa

APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado/a participante,

Sou estudante do Mestrado em Educação Tecnológica, no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais e estou realizando uma pesquisa sob orientação da Professora Dra. Raquel Quirino Gonçalves, cujo objetivo desvelar a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia no setor industrial têxtil.

Sua participação envolve uma entrevista semiestruturada, na qual será seguido um roteiro de perguntas que foram desenvolvidas previamente, podendo, no entanto, surgirem novas questões que se façam relevantes no decorrer da entrevista.

Esta entrevista será gravada e posteriormente transcrita, por mim, sendo sua participação neste estudo, voluntária e sem nenhum custo e/ou recebimento de pagamento. Se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-los, sendo assegurado que não sofrerá qualquer tipo de represália em função de sua decisão.

Os dados e informações coletadas serão utilizados única e exclusivamente para elaboração do relatório final da pesquisa e para artigos que serão apresentados e publicados em eventos e periódicos nacionais e internacionais. Todas as gravações das entrevistas ficarão em meu poder por um período de dois anos após a apresentação do relatório final. Ao final desse período serão destruídos.

No que se refere aos riscos, existe a possibilidade de você sentir algum tipo constrangimento durante a entrevista, por abordar algumas questões de ordem subjetiva. Acaso se sinta incomodado pelas perguntas, constrangido pelas pesquisadoras, ou por quaisquer outras situações, fique à vontade para não responder ou encerrar a entrevista. Também existe o risco de exposição de sua identidade e de violação de sua privacidade. Porém, para que nenhuma característica sua que possa te identificar ou seja percebida pelos leitores do estudo, alguns cuidados serão tomados: (i) um termo de confidencialidade será assinado por mim e pela professora orientadora e ficará em seu poder; (ii) seu nome será substituído por nome um fictício ou um código alfa numérico; (iii) será sempre utilizado o termos “gestores” e/ou “trabalhadores/as”.

Ressalto que você não terá nenhum benefício direto ao participar dessa pesquisa, porém, estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado, para a produção de conhecimento científico acerca da temática e também para possíveis melhorias nos processos de trabalho.

Esclareço ainda que todo o estudo segue rigorosamente os princípios estabelecidos pelo Código de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos do CONEP.

Aceitando participar, você afirma compreender as explicações mencionadas, devendo este Termo ser assinado em duas vias de igual teor; uma destinada às responsáveis pela pesquisa e a outra que ficará em sua posse.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora durante e após o desenvolvimento do estudo, por meio dos contatos:

Mislene Aparecida Gonçalves Rosa.

E-mail: misleneag@gmail.com

Tel.: 31 98728-6493

Atenciosamente,

Mislene Aparecida Gonçalves Rosa.

Raquel Quirino Gonçalves.

Belo Horizonte, ____ de ____ de 2017.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ entendi que a pesquisa tem o objetivo de desvelar a interlocução entre a divisão sexual do trabalho e a ergonomia no setor industrial têxtil.

Compreendo que minha participação envolve uma entrevista semiestruturada, na qual será seguido um roteiro de perguntas que foram desenvolvidas previamente, podendo, no entanto, surgirem novas questões que se façam relevantes no decorrer da entrevista.

Tenho ciência que esta entrevista será gravada e posteriormente transcrita pela pesquisadora, sendo minha participação neste estudo, voluntária e sem nenhum custo e/ou recebimento de pagamento, e se eu decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tenho absoluta liberdade de fazê-los, sendo assegurado pela pesquisadora que não sofrerei qualquer tipo de represália em função dessa decisão.

Fui devidamente esclarecido/a que os dados e informações coletados serão utilizados única e exclusivamente para elaboração do relatório final da pesquisa e para artigos que serão apresentados e publicados em eventos e periódicos nacionais e internacionais. Todas as gravações das entrevistas ficarão em poder das pesquisadoras por um período de dois anos após a apresentação do relatório final, e ao final desse período serão destruídos.

Entendo que corro o risco de sentir algum tipo constrangimento durante a entrevista, por ela abordar algumas questões de ordem subjetiva, mas fui esclarecido/a que caso eu me sinta incomodado/a pelas perguntas, constrangido/a pelas pesquisadoras, ou por quaisquer outras situações, posso me sentir à vontade para não responder ou encerrar a entrevista. Sabendo do risco de exposição da minha identidade e da violação de minha privacidade, a pesquisadora garante que nenhuma característica que possa me identificar será percebida pelos leitores do estudo, pois serão tomados os cuidados seguintes cuidados: (i) um termo de confidencialidade será assinado pela pesquisadora e pela professora orientadora e ficará em meu poder; (ii) meu nome será substituído por um nome fictício ou um código alfa numérico; (iii) será sempre mencionado na pesquisa o termo “gestores” ou “trabalhadores/as”.

Tenho plena ciência que não receberei nenhum benefício direto ao participar dessa pesquisa, porém, estarei contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado, para a produção de conhecimento científico acerca da temática e também para possíveis melhorias nos processos

de trabalho, e também que todo o estudo segue rigorosamente os princípios estabelecidos pelo Código de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos do CONEP.

Compreendo que quaisquer dúvidas que surgirem, relativas à pesquisa, poderão ser esclarecidas pela pesquisadora durante e após o desenvolvimento do estudo, por meio dos contatos que me foram disponibilizados.

Por entender as explicações feitas pela pesquisadora e aceitar participar, assino o presente termo, em duas vias de igual teor, de forma que uma ficará em posse das responsáveis pela pesquisa e a outra ficará comigo.

Nome:

xxxx, ____ de ____ de 2017.

