

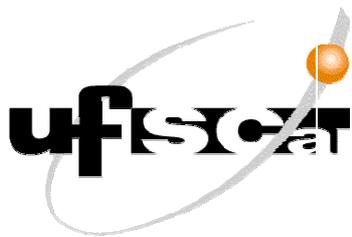
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

“FOI COM O TRABALHO QUE ME TORNEI HOMEM”:

TRABALHO, GÊNERO E GERAÇÃO

Daniel Peticarrari

São Carlos
2007



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

“FOI COM O TRABALHO QUE ME TORNEI HOMEM”:

TRABALHO, GÊNERO E GERAÇÃO

Daniel Peticarrari

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação do Prof. Dr. Jacob Lima, como parte dos requisitos para a obtenção do título de doutor em Ciências Sociais.

São Carlos
2007

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária/UFSCar**

P469ft

Perticarrari, Daniel.

Foi com o trabalho que me tornei homem : trabalho, gênero e geração / Daniel Perticarrari. -- São Carlos : UFSCar, 2008.

164 f.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2007.

1. Sociologia do trabalho. 2. Gênero. 3. Identidade masculina. 4. Geração. I. Título.

CDD: 301 (20^a)



BANCA EXAMINADORA DA TESE DE

Daniel Peticariari

07/12/2007

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
Orientador e Presidente
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Profa. Dra. Alessandra Rachid
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof. Dr. Richard Miskolci
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Profa. Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo
Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP

Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy
Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP

DEDICO ESTA TESE À MINHA MÃE E AO MEU PAI

AGRADECIMENTOS

São Carlos pra mim significou um ciclo que carregou o peso de uma insustentável leveza, para transcrever o termo de Milan Kundera. Digo isso porque apesar do grande esforço, menos de minha parte, mas da parte daqueles que fizeram tudo tornar possível, fosse através de ajuda financeira ou apoio emocional, pude mesmo passar momentos de leveza. Pois são exatamente esses momentos que fizeram valer cada minuto de minha vida aqui. Aqui tive a oportunidade de conhecer pessoas que carregarei para o resto da minha vida. E a essas pessoas é que gostaria de agradecer primeiramente. Um abraço no coração dos meus grandes amigos Sandro, Marcelo, Richard, Juliano, Carioca e Gaúcho, que considero da minha família. E a vocês eu não quero perder o hábito de agradecer em primeira pessoa, mesmo que em agradecimento de tese. Valeu gente! Obrigado pelos mais de onze anos de convívio e aprendizado!

Mas em 2000, como se a virada do século fizesse tudo virar de ponta-cabeça, fui para Campinas, fazer o mestrado na Unicamp. E apesar dos problemas pessoais e de saúde, encontrei os primeiros grandes pesquisadores. A essas pessoas devo a gratidão por começar a me tornar um pesquisador realmente. À Leda, cujo convívio, que apesar de interrompido, me fez acreditar no meio acadêmico. Meu muito obrigado. À Ângela, que por sua grandeza como pesquisadora, um simples convívio de poucas horas é capaz de nos nutrir de bom-senso e *feeling*, qualidades que só me fizeram crescer. À Alessandra cujas qualidades pessoais são tão grandes que às vezes, injustamente, faz com que eu esqueça seus méritos de grande professora e pesquisadora. Muito obrigado a vocês.

Mas como um ciclo que se repete infinitamente e que é responsável pelo peso da história que já passou, mas que um dia voltará, retornei a São Carlos. Nessa segunda passagem conheci menos pessoas e reví outras que já conhecia. E o peso do pouco convívio social, que o doutorado muitas vezes impõe, se tornou em leveza, pois conheci pessoas tão especiais que seria injusto compartilhar um agradecimento com outras pessoas. Mas vou cometer tal injustiça, pois como se o ciclo da história abrisse oportunidade para o destino, quis este que eu encontrasse pessoas admiráveis. A primeira pessoa quis o destino que eu encontrasse no supermercado. E se hoje escrevo esse agradecimento foi graças a ela. Fernanda, pra você nenhum poema chinês é suficiente, pois é feito por pessoas aqui da terra. E eu acredito que nossa vida foi unida por algo que fica bem distante daqui, mas muito próxima de nós. Pra você não mando meus agradecimentos, mas todo meu amor.

Outra pessoa que me transformou foi o Jacob. Professor, educador, pesquisador, mas, sobretudo, um humano habilidoso que faz com que eu queira simplesmente me espelhar pelo resto da minha vida profissional. Muito obrigado por me dar a oportunidade de ser seu orientando. Foi uma honra! E daqui devo agradecer à Ana Paula, ao Nico, ao Átila, ao Benjamim. Obrigado. Não posso deixar de agradecer a Ana da secretaria, que alegra qualquer um por seu grande astral e simpatia.

E finalmente gostaria de agradecer ao Richard, que quase me fez mudar de campo de pesquisa e que só lamento não o ter conhecido antes e ter tido que abandonar sua aula devido à falta de tempo que a pesquisa ocasionou. De bom, é que com isso eu não troquei de área de estudo. Por fim, agradeço a CAPES pelo apoio financeiro e a todas as pessoas que direta ou indiretamente tornaram um sonho possível!

RESUMO

A pesquisa teve como objetivo estudar como a feminização crescente do mercado de trabalho tem afetado a divisão do trabalho doméstico e a construção da identidade social masculina baseada no papel de provedor, através da percepção dos trabalhadores sobre essa mudança. Examina a resignificação ou reiteração das identidades de gênero, tendo como recorte a inserção geracional no mundo do trabalho.

Foram entrevistados quarenta e dois trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos–SP (sendo trinta homens e doze mulheres), recuperando suas trajetórias de vida e trabalho bem como suas atribuições de gênero, no espaço fabril e doméstico. A escolha do setor metalúrgico decorreu por constituir-se, historicamente, num espaço de trabalho masculino por excelência, sendo que este perfil tem mudado lentamente nas últimas duas décadas.

Foi possível verificar um recorte geracional que delimita a posição dos trabalhadores em relação à divisão do trabalho e sua expectativa em relação à sua identidade de gênero. Notou-se que os trabalhadores mais velhos (com mais de 40 anos de idade), ainda vêm no mercado de trabalho formal, estável e com carteira assinada, a via de acesso privilegiada na estruturação laboral/familiar e na construção e valorização da identidade masculina. Entre os trabalhadores na faixa dos 30 aos 39 anos de idade verificou-se a presença de um discurso de maior igualdade entre homens e mulheres. Finalmente, observou-se que trabalhadores jovens (com até 29 anos de idade) têm maior propensão a se inserir de maneira mais ampla na lógica de transformações do capitalismo flexibilizado, marcada pela instabilidade nos trajetos laborais. Esse contexto tem influenciado algumas mudanças na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho e o maior questionamento da construção da identidade masculina vinculada ao trabalho.

Palavras–Chave: Trabalho, Gênero, Identidade Masculina, Geração.

ABSTRACT

The research had as objective to study how the increase on the number of women labor force has affected the division of the domestic work and the construction of the masculine social identity based in the provider paper, through the workers' perception on this change. This study examines the re-meaning or reiteration of the gender identities, having as cross section the generation insertion in the world of the work.

Forty two metallurgic workers of São Carlos, SP (being thirty men and twelve women) had been interviewing, recovering the trajectories of life and work and their gender attributions, in the industrial and domestic space. The choice of the metallurgic sector elapsed for consisting in a space of masculine work historically recognized, being this profile changed, slowly, in last the two decades.

It was possible to verify a generation cross section that delimits the position of the workers in relation to the work division and their expectation on their gender identity. It has been noticed that the oldest workers (with more than 40 years old), still see in the formal job market (with steady work and labor register) the privileged way of access in the labor and familiar structuring and the construction and valuation of the masculine identity.

Presence of a speech of bigger equality between men and women was verified in workers between 30 to 39 years old. Finally, it was observed that young workers (until 29 years old) have greater propensity to insert themselves in the logic of transformations of flexible capitalism, marked for the instability in the labor trajectories. This context has influenced some changes in the gender perception in relation to the sexual division of the work and the biggest dubiousness of the construction of the masculine identity entailed to the work.

Keywords: Work, Gender, Masculine Identity, Generation.

RESUMEN

La pesquisa tiene como objetivo estudiar como la feminización creciente del mercado de trabajo ha afectado la división del trabajo doméstico y la construcción de la identidad social masculina imbricada en el papel del proveedor, a través de la percepción de los trabajadores sobre ese cambio. La pesquisa explora el resignificación o la reiteración de las identidades de género y tiene como recorte la inserción generacional en el mundo del trabajo.

Cuarenta y dos trabajadores metalúrgicos de la ciudad de São Carlos-SP (treinta hombres y doce mujeres) fueron entrevistados, recuperando las trayectorias de vida y trabajo y sus atribuciones de género, en el espacio industrial y doméstico. La elección del sector metalúrgico transcurrió por constituir, históricamente, en un espacio del trabajo masculino que ha estado cambiando, en las últimas dos décadas.

Identificamos un recorte generacional que delimita la posición de los trabajadores en relación a la división del trabajo y la su expectativa en relación a la identidad de género. Notamos que los trabajadores más veteranos (con más de 40 años de edad) continúan a ver en el mercado del trabajo formal, la vía de acceso privilegiada en la estructuración laboral / familiar y en la construcción y la valorización de la identidad masculina. Entre los trabajadores con 30 y 39 años de edad fue verificada la presencia de un discurso de la igualdad más grande entre hombres y mujeres. Finalmente, fue observado que los trabajadores más jóvenes (con hasta 29 años de edad) tienen más grande propensión a inserirse de manera más amplia en la lógica de las transformaciones del capitalismo flexibilizado, caracterizado por la inestabilidad en las trayectorias laborales. Ese contexto ha estado influyendo en algunos cambios en la percepción de género en relación a la división sexual del trabajo y la mayor duda en relación a la construcción de la identidad masculina vinculada con el trabajo.

Palabras clave: Trabajo, Género, Identidad Masculina, Generación.

SUMÁRIO

<u>1 INTRODUÇÃO</u>	12
1.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA	18
1.1.1 A VIABILIDADE DO CAMPO: OS PORTEIROS	19
1.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS	22
1.3 APRESENTAÇÃO DA TESE	27
<u>2 O GÊNERO DO TRABALHO: FEMINIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO</u>	29
2.1 A ÚLTIMA CIDADELA MASCULINA: TRANSFORMAÇÕES NA INDÚSTRIA METALÚRGICA	46
<u>3 IDENTIDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DOMÉSTICO E DO TRABALHO</u>	57
3.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO	57
3.2 O DISCURSO DA CONSTRUÇÃO E DA CRISE DAS IDENTIDADES DE GÊNERO	64
3.3 “A CONSTRUÇÃO DO MASCULINO”	74
<u>4 O IMAGINÁRIO DO TRABALHADOR: A ESFERA GERACIONAL ENQUANTO DELIMITADORA DA PERCEPÇÃO OPERÁRIA</u>	84
4.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO REGULAR: O MODELO DE HOMEM PROVIDOR	86
4.1.1 O HOMEM PROVIDOR	90
4.1.2 ESPAÇOS MASCULINOS E FEMININOS NÃO INTERCAMBIÁVEIS	95
4.1.3 O ESPAÇO SIMBÓLICO DE HOMENS E MULHERES: O AMBIENTE DE TRABALHO	99
4.2 NOVAS RELAÇÕES (?) E O DISCURSO HÍBRIDO EM RELAÇÃO ÀS IDENTIDADES DE GÊNERO: A GERAÇÃO FLEXÍVEL?	107
4.2.1 NOVAS RELAÇÕES, VELHOS DISCURSOS	109
4.2.2 NOVAS RELAÇÕES, DISCURSOS EM MUDANÇA	117
4.3 JOVENS E FLEXÍVEIS	124
4.3.1 VALORES E COMPORTAMENTOS RECENTES	127
4.3.2 MUDANÇAS NOS ESPAÇOS DOMÉSTICOS?	133
<u>5 CONCLUSÕES</u>	138
<u>6 REFERÊNCIAS</u>	143
<u>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA</u>	157

LISTA DE TABELAS

TABELA 1.1 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO ÀS SUAS FUNÇÕES _____	23
TABELA 1.2 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO À ESCOLARIDADE _____	23
TABELA 2.1 – DISTRIBUIÇÕES DE OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA METALÚRGICA SEGUNDO SEXO EM 1995 NO BRASIL _____	54
TABELA 2.2 – DISTRIBUIÇÕES DE OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA METALÚRGICA SEGUNDO SEXO EM 2000 NO BRASIL _____	54
TABELA 2.3 – DISTRIBUIÇÕES DE OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA METALÚRGICA SEGUNDO SEXO EM 1995 EM SÃO CARLOS. _____	55
TABELA 2.4 – DISTRIBUIÇÕES DE OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA METALÚRGICA SEGUNDO SEXO EM 2000 EM SÃO CARLOS. _____	56
TABELA 4.1 – PERCEPÇÃO ACERCA DO SALÁRIO FEMININO ENTRE OS TRABALHADORES MAIS VELHOS _____	94
TABELA 4.2 – PERCEPÇÃO ACERCA DA CONDIÇÃO DA MULHER NO TRABALHO ENTRE OS TRABALHADORES MAIS VELHOS. _____	101
TABELA 4.3 – TEMPO MÉDIO DIÁRIO GASTO COM OS AFAZERES DOMÉSTICOS ENTRE OS TRABALHADORES MAIS VELHOS _____	105
TABELA 4.4 – RELAÇÃO DE CURSOS E FORMAÇÕES PROFISSIONAIS EMPREENDIDOS ENTRE OS TRABALHADORES COM IDADE ENTRE 29 E 39 ANOS DE IDADE _____	114
TABELA 4.5– PERSPECTIVA PARA O FUTURO NA PERCEPÇÃO ENTRE OS TRABALHADORES COM IDADE ENTRE 29 E 39 ANOS DE IDADE _____	122
TABELA 4.6 – PERSPECTIVA PARA O FUTURO NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES MAIS JOVENS _____	131

LISTA DE FIGURAS

GRÁFICO 2.1 - TAXA TOTAL DE PARTICIPAÇÃO DE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO _____ 29

1 INTRODUÇÃO

Tributária das principais transformações na sociedade como um todo, como por exemplo, a transformação da família nuclear moderna, que tem cedido lugar a uma grande diversidade de arranjos singulares; ou a sociedade de classes que tem assumindo a forma de grupos e movimentos sociais separados, baseados em relações étnicas, sexo, localidades, etc., o enfoque de gênero no mundo do trabalho surge como uma espécie de estímulo para a quebra de um certo “consenso ortodoxo” até então disseminado entre os pesquisadores da sociologia do trabalho, baseada nas pesquisas sobre a exploração capitalista moderna (SORJ, 2000).

No Brasil, na esteira das pesquisas sobre relações de gênero na sociologia, um contingente cada vez maior de pesquisadores do mundo do trabalho começa a focalizar sua atenção para as especificidades das relações entre homens e mulheres. Estudos começam a constatar um substancial aumento no número de trabalhadoras mulheres no espaço público e assalariado do sistema capitalista. Esse afluxo do trabalho feminino como um todo inspirou a produção, principalmente a partir das décadas de 70 e 80, de uma gama de estudos relacionados às relações de gênero subjacente ao trabalho, principalmente fabril.

Atualmente, a problemática das relações de gênero no espaço do trabalho tem ocupado posição especial nos estudos sobre reestruturação produtiva. Com efeito, parece haver uma posição consensual existente na literatura recente de que, a despeito da inserção das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos ter se dado de forma significativa, estas ainda concentram-se em ocupações de baixa qualificação e remuneração mesmo quando ocupam os maiores estratos de escolaridade. Além disso, esses denotam, apesar de um amplo conjunto de transformações, que tem ocorrido poucas rupturas e que o trabalho feminino geralmente é delimitado em estereótipos: costureiras, enfermeiras, professoras, trabalhos de manuseio

finos, empregadas domésticas, etc. (HIRATA, 2002; ABRAMO, 1998; CONSONI, 1998; POSTHUMA, 1998; LAVINAS, 1997). Outros argumentos apontam para uma perspectiva dual entre domesticidade e mundo público, assinalando uma exclusão de gênero (LIMA, 2004; LEITE, 1994), mas ainda assentada sobre a mesma perspectiva de precarização do trabalho feminino. Outra abordagem tem sido tema de vários trabalhos recentes quais sejam sobre a divisão sexual do trabalho doméstico, enfocando as principais mudanças ocorridas na atribuição de tarefas no intuito de verificar como esse processo tem alterado os padrões de domesticidade e as práticas tradicionais na família (SORJ, 2005; ARAÚJO; SCALON, 2005; OLIVEIRA, Z., 2005; NOBRE, 2004; LAUFER, 2003). Há, ainda, abordagens que apresentam os padrões tradicionais de estrutura familiar como um hiato que aparta o trabalho masculino dos afazeres domésticos (MATOS, 2005; PICANÇO, 2005).

Uma nova possibilidade de abordagem tem se desenhado nos últimos anos. Estudos que analisam as transformações no mundo do trabalho em relação ao gênero a partir da visão masculina do processo, ou mesmo na configuração de masculinidades¹ nos espaços do trabalho. Nossa pesquisa se insere nesta última vertente, dentro de um *mix* que propõe estudar como as mudanças mais recentes no mundo do trabalho em termos de inserção feminina têm impactado sobre a estrutura do trabalho familiar, analisando, em sua dimensão qualitativa, a percepção masculina e feminina sobre as mudanças na identidade do “provedor”. Em outras palavras, em que medida a perda relativa da importância do homem enquanto chefe de família, ou provedor de subsistências do grupo familiar, tem resultado em transformações na divisão doméstica do trabalho e na percepção do que é masculino ou feminino. Examinaríamos a resignificação ou reiteração das masculinidades (o que é trabalho de

¹ Segundo Michael S. Kimmel (1998), ao se usar o termo, *masculinidades* no plural, reconhecemos que masculinidades significam diferentes coisas para diferentes grupos de homens em diferentes momentos. Ou seja, os significados de masculinidade variam de cultura para cultura e em diferentes períodos históricos, onde há múltiplos sentidos de o que ser homem significa. Estes conceitos serão mais bem trabalhados na terceira parte desta tese.

homem, o que é privado, o trabalho dos homens e das mulheres enquanto mantenedores da família, quais os adjetivos mais importantes na construção das masculinidades etc.) a partir da (re) definição das identidades de gênero, especialmente nos espaços de trabalho.

Nosso enfoque se insere no contexto de reestruturação do trabalho, ou seja, de transformações que afetaram as diferentes esferas da economia (geralmente associadas à crise do fordismo), junto à emergência, em escala global, de novos paradigmas de organização da produção e do trabalho, com conseqüências aos trabalhadores (flexibilização, subcontratação, terceirização, instabilidade, novas formas de associação do trabalho, etc) (ARAÚJO *et al*, 2004) de forma que nosso escopo repousa justamente sobre a percepção dos trabalhadores, homens e mulheres, a respeito dessas transformações na divisão sexual do trabalho e, por conseguinte, da divisão das tarefas domésticas. O ponto principal, a partir daí, seria avaliar os possíveis impactos para a construção ou reiteração de identidades de gênero constituídas em torno das esferas do trabalho, focando mais especificamente, na identificação das masculinidades associadas a esses trabalhadores.

O conceito de gênero lembra Piscitelli (2002), tem sido elaborado de diferentes formas em momentos específicos da história das teorias sociais. Diversas correntes de pensamento, sobretudo feministas, tem tratado o tema de maneiras distintas, geralmente afirmando a condição de subordinação feminina, bem como denunciando o caráter social dessa subordinação, em detrimento de um suposto caráter natural. Por exemplo, Scott (1991) afirma que o conceito de gênero começou a ser empregado por feministas para fazer referência às formas de relação entre os sexos, sugerindo uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual”. A partir daí, surgiriam os conceitos de “feminilidades” e “masculinidades” assim como as discussões sobre a pluralidade dessas categorias e o alcance político, cultural e histórico do gênero.

Apesar de Scott fazer uma separação entre o natural e o social, a literatura tem chamado a atenção que alguns estudos nesse sentido, ainda tendem a ancorar suas análises nas diferenças físicas entre homens e mulheres, consideradas como um aspecto universal e invariável dos indivíduos (PISCITELLI, 2002). O trabalho de Rubin (1975), por exemplo, tem sido citado pelas pesquisas de estudos de gênero², como um marco nos estudos da literatura feminista. A autora trataria o conceito sexo/gênero como um conjunto de arranjos por meio dos quais a matéria prima biológica do sexo humano e da procriação seria modelada pela intervenção social. Gênero seria um imperativo da cultura, sendo importante analisar a totalidade dos sistemas culturais, porque o que está em questão são coisas de natureza distintas, como uma “estrita divisão sexual do trabalho na qual as atividades masculinas são particularmente valorizadas ou situações nas quais os homens controlam concretamente as mulheres” (PISCITELLI, 2002, p.21).

O trabalho de Butler (2003) chama a atenção para a necessidade de se refletir, criticamente, sobre os meios através dos quais sexo e gênero passaram a serem considerados como dados. Para a autora, o gênero não deveria ser tratado como simples registro cultural de significado sobre um sexo, mas de maneira que possa conter as relações de poder a ele subjacentes³. Na sua perspectiva, gênero poderia ser considerado como um ato intencional no sentido de construção de significados, reconhecendo que se relaciona com diversas modalidades de identidades construídas discursivamente, “motivo pelo qual torna impossível

² Segundo Miskolci (2005), “os estudos de gênero necessariamente problematizam essencializações que fixam modelos de masculinidade e feminilidade baseados em atributos que seriam produto de características supostamente naturais e inatas. Toda identidade é construção histórica e social e as identidades de gênero não escapam a isso” (p.3).

³ A difusão dos referenciais teóricos recentes, como, por exemplo, o de Butler, contribuiu para a difusão de pesquisas não centradas especificamente nas mulheres, mas um vasto campo de estudos sobre masculinidades ou linhas de pesquisa que levem em consideração a questão das diferenças. Uma linha de pesquisa bastante fértil tem surgido e sido denominada como estudos *Queer*, com pesquisas que levam em consideração diversos aspectos das identidades (Gays, lésbicas, trans-sexuais, etc). Entretanto, mesmo reconhecendo a importância e diversificação desses estudos nas pesquisas sobre masculinidades, o escopo de nossa tese nos restringiu a simples observações pontuais.

separar gênero das intersecções políticas e culturais nas quais é produzido e sustentado” (PISCITELLI, 2002, p.28). Aliás, no entender da autora, sexo já seria uma invenção cultural.

Como referenciais empíricos estudamos trabalhadores metalúrgicos na cidade de São Carlos. A escolha justifica-se pela característica deste setor ser composto por força de trabalho predominantemente masculina, mas que tem sido sensivelmente marcada por um aumento de trabalhadoras mulheres em postos antes tido como masculinos, possibilitando avaliar os impactos deste processo de mudança sobre a subjetividade masculina e feminina.

Foi possível destacar três principais grupos geracionais que agregam percepções distintas, indicando um maior ou menor grau de transformações e continuidades na divisão sexual do trabalho, como por exemplo, divisão mais ou menos igualitária das tarefas domésticas, ou mesmo decisões que podem ou não estar adquirindo um caráter maior de negociação dentro da esfera familiar. Desta forma, como construção metodológica, a identidade de gênero se imbricará com a questão geracional, ressaltando que temporalidades distintas implicam em alterações na percepção de identidades⁴ sociais resultantes das dinâmicas societárias. Com isso para analisarmos mudanças em termos de percepção de identidades de gênero entre trabalhadores, a variável geracional permite a compreensão não apenas das mudanças estruturais na organização do trabalho e na composição da força de trabalho, mas seus desdobramentos na reprodução dessa força de trabalho: o grupo familiar e suas percepções. Cabe ressaltar em tempo, que a divisão em tais categorias aconteceram a *posteriori* à delimitação do objeto e à pesquisa de campo, quando foi possível observar percepções distintas relacionadas ao gênero.

⁴ Optamos por trabalhar nesta tese com o conceito de identidade de provedor em detrimento ao conceito de “papel de provedor” uma vez que as identidades variam com o tempo e de acordo com a sociedade em que cada indivíduo se insere denotando um caráter mais dinâmico em relação ao caráter estático do conceito de “papel”.

As transformações recentes no mundo do trabalho e na ordem produtiva, especialmente os processos de reestruturação, têm impactado sobre a divisão sexual do trabalho doméstico e na identidade de provedor no grupo familiar, influenciando na representação e na percepção das identidades de gênero dentro da família. Entretanto, observamos que essa percepção vincula-se à questão geracional, ou seja, as percepções acerca das identidades gênero são distintas conforme o período de entrada no mercado de trabalho. Os trabalhadores com menos idade e que se inseriram num contexto de flexibilização das relações de trabalho tendem ser mais “flexíveis” com relação à divisão sexual do trabalho doméstico e a sua percepção da identidade de homem provedor do que seu colega com mais tempo de inserção no mercado.

1.1 Abordagem metodológica

A abordagem de nossa pesquisa teve um cunho qualitativo, de maneira que nosso intuito não foi alcançar qualquer representatividade estatística, mas sim compreender as representações de um determinado grupo, analisando seus aspectos principais, bem como as relações estabelecidas entre os diferentes atores, no intuito de apreender seus valores, suas idéias e concepções.

Para tanto, foram feitas entrevistas, utilizando como referencial um questionário semi-estruturado (com perguntas em formato de teste junto a outras questões abertas) com quarenta e dois trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos (sendo trinta homens e doze mulheres) que buscou contemplar as informações mais relevantes acerca do perfil histórico e social do entrevistado, como por exemplo, família de origem, profissão dos pais, idade, estado civil, condição do entrevistado na unidade familiar (quem era o chefe de família), história pregressa da família quanto ao trabalho e à estrutura familiar, salário, salário do cônjuge, escolaridade do cônjuge, divisão das tarefas domésticas e atribuições dos papéis de gênero. O questionário abarcou, também, elementos sobre o processo de trabalho, assim como a relação do entrevistado com os atores envolvidos no processo de trabalho e nas relações familiares, especialmente do sexo oposto. As configurações mais recentes do trabalho doméstico bem como a percepção dos trabalhadores sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e a influência desses processos na construção da identidade masculina, foram temas de investigação (APÊNDICE A).

A abordagem junto aos entrevistados concebeu, também, outros elementos que não estavam no questionário, de forma que não nos limitamos a perguntas rígidas ou condições prefixadas, o que possibilitou aos entrevistados responder com suas próprias palavras da

maneira como lhes convinha, cabendo-nos orientar o diálogo de acordo com nossas expectativas (MINAYO, 1992).

Todas as entrevistas foram, então, gravadas com o consentimento dos entrevistados, em aparelho digital de voz, o que permitiu certa fluidez no andamento da entrevista. Em seguida, as entrevistas foram transcritas em formato *Word*⁵ e tabeladas no programa *Excel*. Como intuito de resguardar as informações obtidas de maneira o mais fiel possível e com o menor viés, assim como de assegurar confidencialidade das identidades dos trabalhadores, foi pedido que estes sugerissem outros nomes no lugar dos nomes reais (alguns sugeriram apelidos) de forma que todos os nomes de entrevistados que aparecerão nesta tese são fictícios e sugeridos pelos próprios entrevistados.

Por fim, ressalta-se que limitamos o número de trabalhadores entrevistados em quarenta e dois, quando percebemos que as informações obtidas ao longo das entrevistas começaram a se repetir em conteúdo, nada mais acrescentando às informações obtidas (GONDIM e LIMA, 2002), o que delimitou o tamanho da amostra.

1.1.1 A VIABILIDADE DO CAMPO: OS PORTEIROS

Devido o fato de nossa pesquisa focar, especificamente, trabalhadores metalúrgicos que trabalham em fábricas localizadas na cidade de São Carlos, nosso acesso a esses operários, a princípio deveriam acontecer, ou via sindicato, ou via fábrica, a partir da permissão da própria empresa. A segunda opção foi descartada imediatamente após a recusa de várias empresas metalúrgicas ao nosso acesso. Partimos então, para a segunda opção.

⁵ Para efeito de um maior entendimento, fluidez e clareza, houve o reparo dos principais erros de português da fala dos entrevistados sem, contudo, alterar seu teor.

Estabelecemos contato direto com o sindicato dos metalúrgicos, através de seus diretores, que intermediou nosso contato com trabalhadores de várias fábricas metalúrgicas de São Carlos.

A princípio, para efeito de aplicação de um pré-teste, o diretor nos levou, em junho de 2006, ao clube do sindicato dos metalúrgicos de São Carlos e nos apresentou a três trabalhadores de duas empresas diferentes, que se dispuseram ser entrevistados. O segundo contato ocorreu diretamente na porta de uma empresa de motores automotivos, em agosto de 2006 onde, a partir da abordagem direta do diretor do sindicato na saída do turno da manhã, pudemos agendar mais cinco entrevistas. Três das quais foram marcadas, pelos próprios trabalhadores para serem feitas em ambientes públicos (duas em uma lanchonete e uma depois da missa de domingo na catedral de São Carlos) e duas pessoas nos receberam em suas casas em horários agendados. Todas as entrevistas foram feitas na mesma semana e não houve recusas ou faltas.

O restante das entrevistas ocorreu entre os meses de Janeiro e Abril de 2007. Novamente a intermediação ocorreu via contato direto com os trabalhadores na porta das fábricas (uma fábrica e motores automotivos, uma de eletrodomésticos de linha branca⁶ e uma fábrica de compressores herméticos) no período de troca de turnos e novamente pela abordagem direta de nosso porteiro, o diretor do sindicato. Agendamos entrevistas para o decorrer da semana em que havíamos feito o contato. Em quatro encontros junto com o diretor marcamos mais vinte e oito entrevistas para serem feitas nas casas dos trabalhadores. Com exceção de três desistências, foram feitas mais vinte e cinco entrevistas. Nesse momento totalizávamos trinta e três entrevistas, porem com apenas seis mulheres, com quem nosso porteiro tinha mais dificuldade de abordagem.⁷

⁶ Este ramo industrial compreende as fábricas de geladeiras e refrigeradores, fogões, máquinas de lavar e secar.

⁷ As mulheres foram entrevistadas por uma pesquisadora que teve uma melhor aceitação por parte das trabalhadoras em recebê-la em suas casas.

Como ainda surgiam novas questões, achamos por bem estendermos as entrevistas para mais alguns trabalhadores, dando preferência às mulheres (dado que entre as trabalhadoras, o conteúdo das informações ainda era restrito para fins de análise). Diante da dificuldade do diretor do sindicato em abordar mulheres, fomos atrás de um novo porteiro. Decidimos por continuar com a abordagem direta, uma vez que estava dando resultados, porém, desta vez, por meio da intermediação de outro trabalhador metalúrgico. Esse trabalhador, que foi nosso segundo porteiro, já havia sido entrevistado e nos convidado para visitá-lo em sua casa. Como ele havia nos dado seu telefone e se prontificado a nos ajudar, logo fizemos contato. Marcamos um encontro para o mesmo dia em que liguei. Junto com ele e outra pesquisadora, fomos de casa em casa nos apresentando (sempre com a primeira abordagem feita pelo nosso porteiro). Neste dia pudemos agendar mais cinco entrevistas e, depois de um novo contato, aplicamos mais quatro questionários. Como havíamos entrevistado mais seis mulheres e três homens, totalizando quarenta e duas entrevistas (sendo doze mulheres) e as informações começavam a se repetir em conteúdo, decidimos interromper e dar por finalizada nossa amostra.

1.2 Perfil dos entrevistados

Foram entrevistados quarenta e dois (42) trabalhadores da indústria metalúrgica da cidade de São Carlos, no interior de São Paulo (todos residiam no município de São Carlos). Destes, trinta (30) eram homens e doze (12) eram mulheres. As idades variaram entre vinte e dois (22) anos e cinquenta e um (51) anos. Destes, quatorze (14) trabalhadores (sendo, quatro mulheres), tinham mais de 40 anos de idade; vinte (20) trabalhadores (sendo seis mulheres) tinham entre 29 e 39 anos de idade e; 8 entrevistados (sendo duas mulheres) tinham entre 22 e 28 anos.

Em relação às suas funções, com exceção de uma mulher, que trabalhava no setor administrativo, todos os outros quarenta e um entrevistados ocupavam funções de chão-de-fábrica. Vinte e quatro trabalhadores eram montadores, sendo oito mulheres, doze operadores de máquina e/ou de manufatura, dos quais, duas eram mulheres. Havia ainda, um testador de motor, uma mecânica, um inspetor de qualidade, um eletricista de manutenção e um chefe de manutenção. Na tabela 1.1 podemos comparar as funções dos entrevistados segundo o sexo e a faixa etária.

Tabela 1.1 – Perfil dos entrevistados em relação às suas funções

Funções	Homens			Mulheres		
	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos
Montadores	3	7	6	-	5	3
Operadores de máquinas/manufatura	2	5	3	-	1	1
Inspetor de qualidade	-	1	-	-	-	-
Eletricista de manutenção	-	1	-	-	-	-
Chefe de manutenção	1	-	-	-	-	-
Testador de motor	-	-	1	-	-	-
Mecânico	-	-	-	1	-	-
Auxiliar financeiro	-	-	-	1	-	-
Total	6	14	10	2	6	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

O nível de escolaridade variou entre o primeiro grau completo ao ensino superior completo, sendo maior entre os homens mais jovens, seguido das mulheres mais jovens e homens entre 29 e 40 anos de idade. Os homens e mulheres mais velhas tinham os níveis de escolaridade mais baixos, respectivamente conforme descrito na Tabela 1.2.

Tabela 1.2 – Perfil dos entrevistados em relação à escolaridade

Escolaridade	Homens			Mulheres		
	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos
Primeiro grau completo	-	-	2	-	-	1
Segundo grau incompleto	-	1	1	-	2	-
Segundo grau completo ou técnico	1	8	7	1	4	3
Superior incompleto	3	4	-	-	-	-
Superior completo	2	1	-	1	-	-
Total	6	14	10	2	6	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Os salários médios ficaram na casa dos 1100 reais (pouco mais de três salários mínimos, nos valores de abril de 2007) entre os homens e 850 reais (quase dois salários mínimos e meio nos valores da mesma data) entre as mulheres. Cabe ressaltar, contudo, que comparativamente, nossa amostra agrega mais homens com maiores níveis de escolaridade do que mulheres e que o salário médio pago aos trabalhadores que exerciam a função de montadores eram os mais baixos da amostra, cerca de 500 reais (entre os entrevistados 53% (16) dos homens – de um total de 30 e 66% (8) das mulheres – de um total de 12 são montadores). Em termos de idade, os maiores salários dos homens se concentraram entre os trabalhadores entre 29 e 39 anos, e entre as mulheres os maiores salários foram das entrevistadas mais jovens (uma trabalhava na área administrativa e tinha o nível superior completo, e outra era mecânica e tinha curso técnico).

Em termos de estrutura familiar, entre os entrevistados com mais de 40 anos, todos os homens eram casados e com filhos. Destes, todos afirmaram ser chefes e provedores de suas famílias. Três mulheres disseram que seus maridos é que desempenhavam essa função. A única mulher divorciada se dizia chefe da família. Dos oito trabalhadores entrevistados com até vinte e nove anos de idade, um homem e uma mulher são casados e já têm filhos, os demais se disseram solteiros. Destes, como veremos adiante, a idéia de chefe de família é mais difusa, e ninguém se disse chefe de família. Na categoria que compreende trabalhadores entre vinte e nove e quarenta anos de idade, dez homens e cinco mulheres são casados. Entre eles, todos os homens se consideram chefes de família e as mulheres disseram que seus esposos é que são os chefes de suas famílias. Além disso, os demais homens solteiros disseram que seus pais eram os chefes da família.

O tempo médio de casamento é de 3 anos para os entrevistados com até vinte e oito anos, 9 anos para os trabalhadores entre vinte e nove e quarenta anos de idade e 17 anos para os trabalhadores acima de 40 anos, sem diferença significativa em relação ao sexo dos entrevistados. O número de filhos variou de acordo com a faixa etária dos entrevistados. No grupo até vinte e oito anos, dois trabalhadores (um homem e uma mulher), ambos casados, têm apenas um filho. Na categoria entre vinte e nove anos a quarenta anos, o número de filhos varia de um a dois filhos, enquanto no caso dos trabalhadores com mais de quarenta anos este número sobe para dois a quatro filhos. O número de dependentes por entrevistado também é maior na categoria acima de quarenta anos, devido ao maior número de filhos. É interessante ressaltar que, nesta categoria, mesmo no caso em que as esposas trabalham, todos os entrevistados incluíram suas mulheres, juntamente com os filhos, no grupo de “dependentes”.

A maioria dos trabalhadores foi criada pelo pai e pela mãe. No grupo entre 29 e 40 anos, um trabalhador foi criado somente pela mãe, porém, considerou o pai como chefe familiar apesar de não ter convivido com ele desde os seus 12 anos de idade. Entre os entrevistados com mais de 40 anos, uma trabalhadora foi criada pelo pai e pela madrasta e um trabalhador somente pelo pai, após a morte da sua mãe aos 4 anos de idade. Em relação à profissão do pai, há predomínio de metalúrgicos, seguido por agricultores e comerciários. Por outro lado, a maior parte das mães é dona de casa. Somente nove trabalhadores (5 homens e 4 mulheres) conviveram com mães que trabalhavam, destas, quatro eram lavradoras, duas costureiras, uma empregada doméstica, uma professora e uma metalúrgica.

Quanto às condições de moradia, apenas dois trabalhadores (um homem e uma mulher), ambos com mais de 40 anos de idade, não possuem casa própria. Entre os trabalhadores casados, a média de pessoas que moram com os entrevistados é maior no grupo com mais de quarenta anos: superior a 4 pessoas por residência. Este número só é maior,

quando comparado com os trabalhadores solteiros que ainda moram com os pais. Neste caso, além dos pais e irmãos, sete entrevistados residem também com outros parentes como primos, tias, avós, cunhados e sobrinhos.

1.3 Apresentação da tese

Além desta introdução, três partes compõem este trabalho que tem como tema transversal o tripé, trabalho, gênero e geração na construção de identidades, tendo como recorte, a identidade masculina.

Na parte 2, trataremos de elucidar como a literatura mais recente tem tratado a questão do gênero nos espaços do trabalho, especialmente no contexto industrial metalúrgico e suas principais conclusões bibliográficas. São temas abordados neste capítulo: o aumento do trabalho feminino no emprego formal; as diferenças salariais entre os sexos; a segmentação ocupacional do trabalho da mulher em “guetos”, o que poderia responder, ou não os diferenciais salariais (a literatura não entra em consenso), etc. Veremos que a sociologia do trabalho – ou pelo menos a literatura destacada por esta tese – tem tratado o tema de forma homogênea em termos de perspectivas de análise, dando especial atenção a precarização do trabalho feminino, porém não consensual em relação aos dados obtidos, principalmente em relação a quem tem sofrido mais com o desemprego em determinados ramos industriais.

Discutiremos na parte 3, ainda a partir da bibliografia, como as principais mutações na divisão sexual do trabalho vêm transformando as atribuições do espaço doméstico, com possíveis desdobramentos nas identidades tradicionais de gênero. Dessa maneira, o capítulo, além de tratar os principais aspectos em torno da construção histórica das masculinidades, discute se há alguma crise de identidades e quais as relações de poder envolvidas.

Na última parte analisaremos os dados de quarenta e duas entrevistas qualitativas realizadas com trabalhadores do setor metalúrgico da cidade de São Carlos, a fim de apreender as novas clivagens na divisão sexual das tarefas domésticas, assim como do próprio espaço da fábrica e como isso têm influenciado as percepções de masculinidades destes

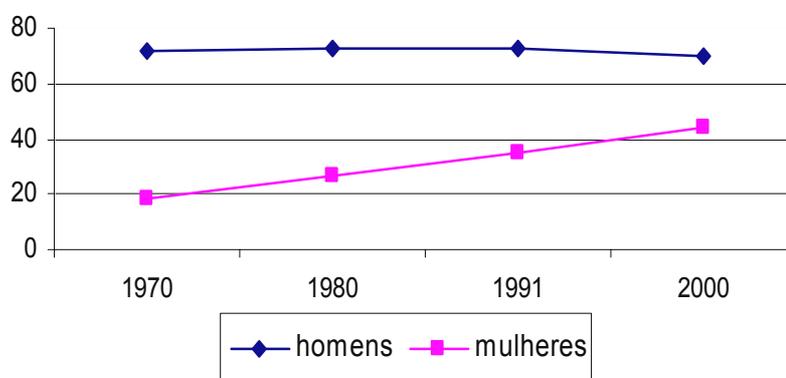
indivíduos. É justamente nesta parte que demonstraremos que o recorte geracional é uma variável essencial nas escolhas e percepções dos indivíduos acerca do trabalho doméstico e da própria identidade de gênero relacionada.

2 O GÊNERO DO TRABALHO: FEMINIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

Os estudos mais recentes na sociologia do trabalho têm apontado para um aumento no número de mulheres trabalhadoras concomitante à sua precarização. Segundo Schweitzer (2003), a história do mercado de trabalho, no que se refere às mulheres, tem se mantido fechada, relegando as mulheres às esferas da precariedade, “identificadas como simples e famosa mão-de-obra de apoio” (p.55).

Tal argumento pode ser visto, também, em Hirata (2004), que constata a grande afluência de mulheres no mercado de trabalho tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento. Segundo a autora, dados do SEADE, demonstram que o emprego feminino cresceu na região metropolitana de São Paulo em 1,3% contra um decréscimo de 0,5% no emprego masculino. A autora ressalta, no entanto, que se trata de um aumento que coexiste com maiores índices de subemprego, precariedade e instabilidade, bem como com empregos em tempo parcial. Dados do censo demográfico de 1970 a 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro conforme ilustrado pelo Gráfico 2.1.

Gráfico 2.1 - Taxa total de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro



Fonte: Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em Guedes e Alves (2004).

Análogo a tal verificação, Lima (2004) argumenta que as assimetrias entre o trabalho feminino e o masculino de forma geral, subjaz à própria noção de globalização da economia bem como da flexibilização dos mercados econômicos. Na visão da autora, a mundialização do capital e as novas articulações produtivas entre as economias globais tem atingido profundamente a força de trabalho feminina com conseqüências para o salário, o aumento da carga de trabalho e a presença cada vez maior das mulheres na economia informal, uma vez que tais arranjos (com sérias restrições a um desenvolvimento mais igualitário) não estariam levando em consideração as idiosincrasias locais de classe, religião, gênero e outros aspectos da identidade.

Hirata (2006) faz constatação parecida ao elucidar três dimensões que dariam ao processo de globalização e mundialização do capital um caráter contemporâneo. Uma delas versa justamente a respeito do processo de globalização, que seria impulsionado por políticas governamentais, na forma de políticas públicas “neoliberais”, com conseqüências tais como a liberalização das trocas comerciais; a desregulamentação e abertura dos mercados; novas lógicas de desenvolvimento das firmas multinacionais, tendo como corolário a privatização; o desenvolvimento da subcontratação; a externalização da produção, tendendo a conseqüências negativas sobre as condições de trabalho e emprego das mulheres. Tal fenômeno contribuiria, para a “feminização” da pobreza, principalmente nos países em desenvolvimento do hemisfério sul, onde se encontram com maior incidência processos de informalidade, salário parcial, ausência de benefícios e proteção social, etc. Além disso, como ressaltado pela autora, esses trabalhos precários passaram a existir como “via de regra” e não mais como exceção, o que traz contornos ainda mais graves ao mundo do trabalho, em especial o feminino. O emprego feminino, principalmente nos anos 90, teria uma dimensão paradoxal, dado a expansão do trabalho das mulheres concomitante à precarização e à vulnerabilidade dos mesmos.

Nessa direção surge o fato de que o aumento da participação das mulheres na força de trabalho não tem sido acompanhado pela igualdade com trabalhadores masculinos. Segundo Posthuma (1998), o trabalho feminino é caracterizado por vários tipos de exclusão como, por exemplo, segregação setorial e em determinados grupos de ocupação, pequenas chances de ascensão profissional, trabalho em condições precárias ou no setor informal, menor remuneração por hora trabalhada, baixa mobilidade social, etc.

Araújo *et al* (2004) ratifica essa idéia, concluindo que a evolução do trabalho feminino no Brasil tem indicado a existência concomitante de continuidades e mudanças. As continuidades seriam observadas no grande contingente de mulheres (36% das mulheres contra 10% dos homens, segundo dados do IBGE e PNAD) inseridas no mercado de trabalho em posições não qualificadas, precárias quanto ao vínculo empregatício, mal remuneradas e sem proteção social. As continuidades poderiam ser vistas, também, na permanência de alguns nichos ocupacionais nos quais sempre predominou a mão-de-obra feminina, como por exemplo, o ensino, os serviços de saúde, ocupações administrativas ou burocráticas, como por exemplo, secretárias, recepcionistas, auxiliares de escritório, serviços de limpeza, higiene pessoal, alimentação (cozinheiras) e costura. Porém, poderiam se observar a ocorrência de mudanças, com a inserção feminina em setores de atividade e profissões, antes reservadas aos homens, como por exemplo, nas profissões de nível superior (dentistas, juristas, farmacêuticas), ou mesmo em áreas técnicas (técnicos em análises clínicas, técnico de estatística, técnicos em administração, técnicos em contabilidade, técnicos químicos, analistas de sistema, etc).

A inserção da mulher no mercado de trabalho, a despeito de sua precariedade, é uma constatação que já vem sendo observada há muito pela literatura especializada. Lavinias (1997) diz que as mulheres estão melhorando sua posição em alguns segmentos de ocupação.

No entanto, são observadas algumas diferenças, especialmente de remuneração em relação aos homens, mesmo quando comparado com os mesmos níveis de escolaridade.

Lavinas (2001) apresenta dados do PME/IBGE entre 1981 e 1998 e conclui que as mulheres vêm melhorando sim seu desempenho no mercado de trabalho, reduzindo o *gap* de gênero, mesmo em termos salariais e ampliando sua participação entre os ocupados. Para a autora, as mudanças em curso na economia têm levado a uma intensa mudança dos postos de trabalho e modificado, portanto, o perfil da demanda (com vantagem para a mão-de-obra feminina). Segundo ela, a mulher estaria se adaptando melhor a essa nova demanda, em razão do seu “diferencial de gênero”, como por exemplo, uma maior escolaridade, espessura cognitiva, social e pessoal de cada trabalhador.

Barros (2006), demonstra, contudo, que apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho, a proporção das mulheres em idade ativa engajadas ou buscando engajar-se em atividades econômicas é, ainda, muito aquém à masculina (28% a menos que os homens, segundo dados com base na Pesquisa Mensal de Empregos – PME, entre 1996 e 1998). As diferenças por sexo são evidenciadas, ainda, na duração da jornada de trabalho. Enquanto cerca de 30% das mulheres trabalham menos de 40 horas por semana, entre os homens apenas 15% trabalham menos de 40 horas, fazendo com que a jornada semanal média de trabalho das mulheres ocupadas seja cerca de 5 horas inferior a dos homens. O autor demonstra, ainda, que há uma substancial diferença no salário médio dos homens e mulheres quando comparados com a ocupação e nível educacional. Segundo ele, na grande maioria dos casos os salários masculinos são bem superiores aos femininos. Em apenas 5% dos casos considerados, o salário médio feminino apresentou-se mais de 10% superior ao masculino ao passo que em 81% dos casos o oposto ocorreu (segundo dados com base na PME, entre 1996 e 1998).

Consoni (1998) afirma que a presença das mulheres no mercado de trabalho na década de 90, em diversos setores tem sido marcada por poucas rupturas. A posição desigual das trabalhadoras em relação aos homens tem se mantido quase que invariável e pode ser observado quando se avalia o diferencial de remuneração. Além disso, o salário médio nas ocupações da indústria metalúrgica e ocupações genéricas de produção, por exemplo, são mais do que o dobro daqueles pagos nos serviços domésticos (BARROS, 2006).

No caso do segmento de linha branca, o diferencial salarial entre homens e mulheres parece estar se atenuando. Peticarrari (2003) demonstra que em 1994, 79% das trabalhadoras recebiam até 10 salários enquanto entre os homens, esse percentual chegava a 66,4%. Em 2000 esse percentual subiu para 93,1% entre as mulheres e 86,5 entre os homens. O aumento no conjunto que agrega os menores salários foi de 14 pontos percentuais para as mulheres e de 20 pontos entre os homens.

É coerente afirmarmos, como demonstra Barros (1997), que uma parcela significativa da desigualdade salarial entre trabalhadores (principalmente com pouca educação) deve-se a diferenças na inserção ocupacional. Enquanto os dois grupos ocupacionais mais importantes do lado feminino (segundo dados da PME em 1997) — serviços domésticos e vestuário — representam cerca de 48% do emprego feminino, estas mesmas ocupações representam apenas 3% do emprego masculino. Por outro lado, os três grupos ocupacionais mais importantes do ponto de vista masculino — construção civil, transportes e metalurgia — que correspondem a cerca de 45% do emprego masculino, representam apenas 3% do emprego feminino. Os quatro grupos ocupacionais de menor relevância para os homens — serviços domésticos, serviços de barbearia e beleza, indústria eletroeletrônica e vestuário — representam mais de 55% da força de trabalho feminina.

Em contrapartida a esse quadro, convém apresentar os resultados da pesquisa de Guimarães (2001), que aponta uma tendência inversa. Durante a retração do emprego durante a conjuntura da década de 90, houve um fechamento de oportunidades ocupacionais em espaços tradicionalmente masculinos, como no caso da construção civil, que se combinaria com um movimento de migração de trabalhadores homens para ramos e atividades tradicionalmente femininos como, por exemplo, saúde e educação. Dessa forma, a tendência do ajuste macroeconômico e reestruturação micro-organizacional estariam possibilitando um maior *mix* do trabalho em ocupações predominantemente femininas. A contrapartida, contudo, não teria acontecido. Estaria ocorrendo uma diminuição do mix de trabalho em setores industriais tidos como o lócus masculino.

A questão da inserção das mulheres no mercado de trabalho foi tema de análise também de Bruschini e Lombardi (2003). De acordo com elas pôde-se observar a constância da inserção feminina no mercado de trabalho, concomitante à má qualidade de suas funções e a predominância dessas em atividades informais e precárias. A atividade feminina chegava, ao final da década de 90 a 47% da população economicamente ativa feminina. Para se ter uma noção, esta taxa, no mesmo período de tempo, chegava a pouco menos de 75% segundo dados do IBGE e PNAD.

Para Sanches e Gebrim (2003) a situação das mulheres no mercado de trabalho é revelada por meio de três indicadores: os de dificuldade de inserção, segundo as quais as dificuldades para obtenção de emprego seriam maiores para as mulheres do que para os homens, tanto que as taxas de desemprego seriam sistematicamente superiores às masculinas; os de qualidade dos postos ocupados, nos quais o trabalho feminino encontrar-se-ia, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, trabalhos domésticos, autônomos e trabalhadores familiares. E de nível de

remuneração, os rendimentos da mulher no mercado de trabalho seriam sempre inferiores aos dos homens, mesmo quando essas exercessem a mesma função e tivessem a mesma forma de inserção. Para os autores esse quadro estaria sendo compensado através de negociações coletivas como formas de melhorias substanciais da situação da mulher no mercado de trabalho, como, por exemplo, garantias relacionadas à gestação, maternidade e responsabilidades familiares – cerca de 80% do total das negociações segundo os autores. Os outros 20% estariam distribuídos entre os temas condições de trabalho (com 8%), exercício do trabalho (menos de 2%), saúde (em torno de 5%) e equidade de gênero (próximo a 4%).

Apesar da possibilidade de melhoria das condições de trabalho formal, Girard (2002) conclui que houve um aumento intenso da criação de empregos precários e estes são ocupados preferencialmente por mulheres. No entanto, neste caso, a autora diz que o desemprego atingiria mais os homens e as mulheres ocupariam os lugares mais vulneráveis, dependendo dos setores. Os homens ocupariam os lugares antes tradicionalmente ocupados por mulheres.

Mesmo longe do consenso, a maioria dos autores tem apontado para a desvantagem do processo de reestruturação no mundo do trabalho para as mulheres. Para Araújo *et al* (2004), a reestruturação produtiva significaria a emergência de um novo padrão de acumulação que reorientaria o conjunto das relações sociais, transformando, não só a organização da produção, os mercados e as relações de trabalho, mas reconfigurando o mundo do trabalho e a própria classe trabalhadora. Esse seria um processo que transformaria o universo do trabalho, aumentando a diversidade, a heterogeneidade e a complexidade da classe trabalhadora. Os novos arranjos e modalidades produtivas estariam configurando um “novo proletariado fabril”, marcado pelas desigualdades de sexo, raça, etnia e geração. A reconfiguração da classe trabalhadora se daria, então, mantendo e aprofundando as desigualdades e dentre estas, as desigualdades de gênero que teriam um caráter estruturante, na medida em que definem

relações sociais, conferindo lugares e papéis diferenciados para homens e mulheres. Dessa forma, o processo de reestruturação produtiva teria uma clara dimensão de gênero “pois seus efeitos perversos, desiguais e excludentes, atingem de forma particular as mulheres” (p. 5).

Hirata (1998) demonstra que a transformação do trabalho no contexto da reestruturação produtiva assinala para uma precarização do trabalho desigual entre homens e mulheres. Com a introdução da informática no setor industrial, certas tarefas e profissões que demandam trabalhadores qualificados estão sendo abertas às mulheres (engenheiras, analistas de sistemas, etc.). É o caso do setor bancário, onde a mão-de-obra feminina em setores qualificados vem aumentando, principalmente, após o processo de incorporação de inovações informacionais (SEGNINI, 1998).

Se, de um lado, algumas pesquisas demonstram que alguns processos de reestruturação produtiva⁸ abriram algumas oportunidades de inserção da mulher, uma vez que teria motivado a criação de mais postos de trabalho em atividades tidas como femininas e com maior exigência de educação formal, como nos casos anteriormente descritos, por outro se observa a ampliação de ocupações sem vínculo formal, que pagam menores salários, e tendem a abranger maior rotatividade (MONTAGNER, 2004). É o caso de várias empresas subcontratadas que alimentam as principais cadeias produtivas e onde se encontram condições de trabalho mais precárias.

Hirata (2006), no entanto, faz menção ao que ela chama de bipolarização do emprego feminino dos anos 80 e 90. De um lado se encontrariam e começariam a se destacar entre as mulheres os empregos altamente qualificados, relativamente bem pagos, valorizados

⁸ Que se acelerou no Brasil a partir da década de 90, fruto do aumento da concorrência gerada pela liberalização da economia do país assim como de rearranjos patrimoniais por meio de aquisições e joint ventures. É importante lembrar ainda, que o processo de reestruturação atingiu de maneira incisiva as indústrias têxteis brasileiras, responsáveis pela eliminação de boa parte da mão-de-obra feminina no Brasil.

socialmente, como por exemplo, juristas, advogadas, médicas, professoras universitárias, pesquisadoras, arquitetas, etc. De outro lado, pôde-se vislumbrar um aumento maciço (onde de encontrariam mais de 90% das mulheres trabalhadoras) das profissões desvalorizadas socialmente, pouco remuneradas, isto é, empregos que corresponderiam muito estreitamente com as ocupações das mulheres no ambiente doméstico.

Bruschini e Lombardi (2003), ao estudar a estrutura ocupacional feminina, notam que esta se caracteriza, de maneira geral, por dois segmentos distintos de ocupação. De um lado, as ocupações que gozariam de menos prestígio e ofereceria menor remuneração, como por exemplo, as ocupações em serviços administrativos, serventia, higiene, beleza e auxílio à saúde. Estas ocupações seriam responsáveis por 50% das ocupações femininas na década de 90. De outro lado, estariam as ocupações de nível superior, principalmente nas áreas jurídicas, artes e ensino, responsáveis por 18% das ocupações. Isso denotaria o acesso das mulheres ao mercado de trabalho mostrando sua consolidação, principalmente, na década de 90.

Em estudo anterior, Bruschini e Lombardi (2000), apontam para o que elas chamam – assim como fez Hirata – de bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. De um lado, estariam àquelas ocupações que dizem respeito ao ainda grande contingente de mulheres (cerca de 40% da força de trabalho feminina) que se insere no mercado de trabalho em pólos nas quais se incluem as posições menos favoráveis e precárias, quanto ao vínculo de trabalho, remuneração, proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. Seriam ocupações nas quais as presenças das mulheres teriam se dado tradicionalmente, como por exemplo, o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as atividades de produção para consumo próprio ou do núcleo familiar. Incluir-se-ia segundo elas também, entre as continuidades, o elevado contingente de mulheres em alguns tradicionais nichos femininos, como por exemplo, a Enfermagem e o Magistério. Em sentido oposto, as

transformações apontariam para ocupações femininas em profissões de nível superior de prestígio, como por exemplo, a medicina, a Arquitetura, o Direito e mesmo as Engenharias.

É interessante notar, no entanto, como fizeram Guedes e Alves (2004) que, segundo o Censo demográfico feito pelo IBGE em 1991, as mulheres com nível universitário eram as que apresentavam menores salários em relação aos homens de mesmo nível educacional. Esta relação direta entre escolarização e diferencial salarial, segundo eles, poderia ocorrer por duas razões: “por um lado os trabalhadores de estratos educacionais mais baixos são uniformemente mal remunerados (rendimentos próximos da subsistência) e por outro, contrariamente, a variabilidade de rendimentos no topo das carreiras é muito grande, o que gera uma diferenciação maior entre trabalhadores de mesmo nível educacional” (p.13). Esse diferencial crescente de salários entre homens e mulheres diretamente proporcional às carreiras de nível superior é considerado pelos autores como “uma barreira de fatores de ordem cultural, muito presente e arraigado na vida social, mas de complexa interpretação analítica” (p.13).

Essa interpretação, que leva em consideração o grupo de trabalhadoras com curso universitário, relativiza a idéia de que a conservação das mulheres em “guetos ocupacionais” seja o principal fator que explicaria os altos diferenciais salariais por sexo uma vez que os diferenciais salariais em relação aos homens de mesmo nível educacional não apresentam uma modificação expressiva no sentido de uma melhora. Dessa forma, os autores sugerem um olhar mais específico para a presença de homens e mulheres em cada carreira, o que pode revelar alguns aspectos da relação entre concentração de renda.

Em outro estudo, Hirata (2002) disserta sobre a crise do emprego assinalando os principais pontos de vista sobre os efeitos diferenciais de acordo com o sexo. Uma das constatações versa sobre os critérios de demissões discriminatórias provenientes dos

empregadores, cuja lógica procederia de uma expulsão das mulheres do mercado de trabalho em que elas não teriam lugar de pleno direito.

Galleazzi (2006) depreende também, que ao longo dos anos 90 e início do século XXI, o desemprego atingiu proporções sem precedentes na história recente do País, “fato que tem colocado o problema no centro das grandes questões e desafios de nossa sociedade, extrapolando o âmbito do próprio mercado de trabalho” (p.15). O desemprego entre as mulheres, nesse contexto, segundo a autora, tomaria dimensões maiores e desvantajosas devido a discriminações sofridas no mercado de trabalho. A força de trabalho feminina encontraria maiores dificuldades para ser absorvida na atividade produtiva, resultando em taxas de desemprego que apresentariam patamares bem mais elevados entre as mulheres do que os encontrados para a população masculina.

Além disso, os homens e as mulheres seriam separados por setor de atividade (indústria, serviços, etc.), pela qualificação e pelo tipo de trabalho efetuado. Mesmo se as mulheres e os homens exercessem a mesma atividade, como trabalhadores não-qualificados na indústria, dificilmente teriam o mesmo tipo de tarefas e não seriam, nas palavras da autora, facilmente intercambiáveis. O impacto da crise econômica⁹ sobre o emprego feminino e masculino além de ter sido quantitativo, foi também, qualitativo (HIRATA, 2002).

Para Kon (2005) ainda se observa na atualidade, que a distribuição do trabalho entre os sexos nas empresas resulta de “visões arraigadas” sobre o papel da mulher na sociedade, na família e mesmo na manutenção da força de trabalho. As escolhas dos agentes econômicos sobre a incorporação dos trabalhadores segundo o gênero nos processos produtivos das empresas, tanto por parte dos empregadores quanto dos trabalhadores à procura de empregos, refletem “a mentalidade dominante de segregação e discriminação que desfavorece as

⁹ Aumento da inflação e retração do crescimento industrial na década de 1980.

mulheres” (p.7). As relações entre os sexos ainda são predominantemente assimétricas e hierárquicas, assim como são desiguais as posições ocupadas pelos indivíduos dos dois sexos seja na esfera da produção ou das relações familiares. As oportunidades de trabalho oferecidas para cada sexo derivam em grande parte do conceito sobre o papel da mulher na sociedade, no âmbito familiar e doméstico, e sua capacidade de compatibilizar o trabalho profissional com o doméstico, assim como da qualificação ou capacitação que receberia, segundo ela, uma conotação individualizada de escolaridade para exercer ocupações de maior responsabilidade.

Daune-Richard (2003), salienta que uma das principais pontos em relação às questões de gênero repousaria sob a qualificação do trabalho. A autora argumenta que a tecnicidade é geralmente associada ao masculino e ao trabalho qualificado, sendo socialmente valorizado. Ao contrário, os serviços – excluídos de uma representação em termos de uma tecnicidade e desvalorizados socialmente – são tidos como pertencente ao universo de trabalho feminino. Além disso, Hirata e Kergoat (2003) concluíram que a atual divisão sexual do trabalho imputa aos homens o trabalho produtivo assim como sua dispensa do trabalho doméstico. Este, ao contrário, é lugar legítimo das mulheres, mesmo que estas estejam se inserindo cada vez mais no mercado salarial.

A divisão sexual do trabalho na indústria traz, ainda, elementos adicionais sobre a questão de gênero. É o caso de alguns estudos que contemplam a relação das mulheres e dos homens em relação às técnicas e os processos empregados na produção. Abramo (1998) aponta para o fato de que se os novos arranjos e encadeamentos produtivos forem orientados, exclusivamente, por uma lógica de redução de custos, a tendência é de que se gerem novos processos de segmentação no mercado de trabalho com desvantagem para toda a força de trabalho, especialmente a feminina, gerando novos processos de expulsão e de precarização. O emprego feminino se concentraria nas pequenas e médias empresas dos setores mais

tradicionais da economia, assim como no vasto esquema de subcontratações que serve às grandes empresas. Esse seria o caso de ramos industriais cujo discurso ideológico de trabalho sujo, pesado, perigoso e insalubre demonstraria uma lógica enganosa que corroboraria, sobretudo, com a exclusão do trabalho feminino, uma vez que é justamente nas empresas na base das cadeias produtivas onde o emprego se torna mais precário, instável e os níveis de qualificação geralmente são muito baixos.

A esse respeito, Hirata (2002) diz que as relações sociais entre homens e mulheres fora da fábrica estruturariam a divisão sexual do trabalho profissional, orientando tendencialmente as mulheres para ocupações, os postos, as funções mais simples, independentemente o setor econômico e o grau de modernização e inovação tecnológicas. O que realmente estaria em jogo, seria “as relações de poder e de autoridade entre homens e mulheres” (p.218).

De forma análoga, Rizek e Leite (1998) argumentam que o lugar ocupado pelo trabalho feminino no processo de reestruturação produtiva poderia ser pensado a partir de três dimensões que explicitariam as segregações de gênero. As mulheres seriam mantidas em postos cujo teor conservaria uma similaridade com o trabalho desenvolvido no lar; a identificação de ‘sensibilidades’ femininas para tarefas específicas simples e desqualificadas; e “a produção de um consentimento fabril associado à construção de imagens marcadas pela equalização das exigências domésticas e fabris que configuram um feminino dócil e confinado à esfera privada da vida doméstica” (p.64). O mesmo argumento é utilizado por Fischer e Marques (2001) que reiteram a situação de desigualdade no trabalho repete as relações domésticas. Os preconceitos que favorecem a reprodução da inferioridade feminina (mãe, dócil, frágil, dedicada etc.) são apropriados pelos colegas masculinos, que, ao invés de acolhê-la como companheira de trabalho, parceira, indivíduo, aceita-na na condição particular de ‘mulher’.

Cappellin (2004) argumenta que há uma disparidade de tratamento assim como discriminações de gênero no trabalho. Para a autora, diagnósticos do IBGE (instituto brasileiro de geografia e estatística) e OIT (organização internacional do trabalho) apontam a presença de discriminações associadas à propagação de estereótipos nos espaços, segundo ela, privilegiados do emprego formal. Por conseguinte, se evidenciaria uma maior fragilidade na manutenção do emprego formal para as mulheres, o alto índice de desemprego feminino, as desvantagens e as diferenças salariais das trabalhadoras, a formação de “guetos ocupacionais”, etc. Isso decorreria das distinções existentes e assimetrias de expectativas de valores entre quem organiza e quem realiza o trabalho, ou seja, seriam situações onde as formações de valores, motivações e expectativas de resultados viveriam em permanente confronto.

Cabe ressaltar que o conceito de inferioridade, designado ao sexo feminino através da religião, escola, família, onde cotidianamente a própria mulher reproduz a superioridade masculina, se reproduz nas relações de trabalho fabril (BOURDIEU, 1999).

De um ponto de vista histórico, é possível observar que a estruturação atual da divisão sexual do trabalho (trabalho assalariado/trabalho doméstico, Fábrica/família) surgiu simultaneamente ao capitalismo, e que a relação assalariada não teria se estabelecido na ausência do trabalho doméstico. A divisão do trabalho é um termo genérico que remete a toda uma série de relações sociais.

Embora a divisão sexual do trabalho se enraíze na atribuição prioritária do trabalho doméstico às mulheres, de modo algum pode ser considerada operante simplesmente no que diz respeito às mulheres (...) Muito pelo contrário, trata-se de uma problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto de relações sociais que a expressão “divisão social do trabalho” abrange (HIRATA; KERGOAT, 2003, p.235).

A articulação entre estruturas familiares e esfera produtiva é, muitas vezes, desconhecida nos estudos acerca do trabalho. E, subjacente a essas, a questão das identidades sexuais. Hirata (2002) demonstra como essas identidades são “exploradas pelo trabalho” fabril. “Dos operários, exigem-se força física e resistência para efetuar um trabalho mais pesado, mais sujo e mais perigoso, e das operárias a execução de trabalhos considerados mais fáceis, mais leves e mais limpos” (p.267). É importante considerar, contudo, que essa noção parece se apoiar num raciocínio sofismático, uma vez que literatura sociológica sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho tem apontado, como vimos, para a precarização do trabalho em detrimento do trabalho masculino, como por exemplo, o trabalho de mulheres que lidam com elementos tóxicos como cola de sapateiro em fábricas de sapato.

Mesmo assim, há setores em que tradicionalmente os homens é que estão sujeitos a maiores riscos. A esse respeito é proveitoso citar o trabalho de Dejours (1987) quando este elenca, em seu estudo sobre a psicopatologia do trabalho, certas categorias profissionais expostas a maiores condições de risco físico e psíquico em detrimento de outras. Seria o caso da construção civil, indústrias de preparação de produtos tóxicos ou mesmo certos trabalhos repetitivos assim como alguns setores tidos como “pesados” em determinados ramos industriais. O autor demonstra que o medo, intrinsecamente relacionado à noção de risco, e conseqüentemente às categorias supramencionadas, está associado inúmeras vezes ao trabalho masculino. Correr riscos seria um trabalho eminentemente de “macho”, independente da ansiedade e dos problemas psíquicos a que isso pode acarretar, o que demarcaria os homens em ocupações mais perigosas, insalubres ou que demandem maior esforço físico.

Borsoi (2002) chega à constatação semelhante, ao pesquisar o que ela chama de “os sentidos do trabalho na construção civil”. No entender desta autora, a satisfação dos

trabalhadores desse segmento repousaria sob o trabalho enquanto garantia de sobrevivência, acima de tudo. A autora ressalta, não obstante, que o que seria gratificante no trabalho desses operários não seria a tarefa em si, considerada cansativa, pesada, e muitas vezes, perigosa, mas sim a possibilidade do cumprimento de provedor da família. Este sentimento assenta-se sob a percepção do cumprimento de seu papel enquanto homem:

Trabalho, além de significar sustento, sentimento de unidade, lugar de construção de vínculos, significa também a afirmação da virilidade, posto que pode ser modo de expressão da força, da coragem, do caráter do macho (BORSOI, 2002, p. 322).

Emerge das constatações anteriormente descritas a consideração que, a partir desses atributos (e das atitudes, tidas como essenciais a uma identidade viril), decorre a aceitação, por parte dos trabalhadores homens, de condições de trabalho insalubres, além da recusa da possibilidade do trabalho feminino tido como “frágil”. A idéia de um trabalho viril, ligada à satisfação pelo cumprimento do papel de provedor (estritamente relacionada às diferenças de remuneração), corrobora para a conformação da divisão sexual do trabalho.

Nestes termos, há que mencionar, que alguns trabalhos, apesar de pontuais, já começaram a levar em consideração os processos de identidade construídos no trabalho. Araújo *et al* (2004), por exemplo, discorrerem sobre o que elas chamam de “múltiplos sentidos e significados no trabalho”, onde haveria sentidos vivenciados de forma objetiva, ou subjetivamente distintos por homens ou mulheres, por brancos e afros-descendentes, por jovens ou trabalhadores mais velhos, de modo que há conseqüências distintas de acordo com cada grupo ou categoria de análise. Por isso, homens e mulheres, jovens ou mais velhos, no entender das autoras, estariam implicados de modo distintos, vivenciando e percebendo os processos de mudanças (no caso deste trabalho, no âmbito da reestruturação produtiva) de diferentes maneiras.

Sintetizando, a literatura apresenta aspectos convergentes e divergentes. Convergem quando concluem que as transformações no mundo do trabalho têm trazido mais problemas e precariedade ao trabalho da mulher do que novas oportunidades. E divergem exatamente em relação a essas oportunidades quando apresenta dados conflitantes em relação ao emprego feminino e masculino e como a precarização afeta homens e mulheres. Aliás, a literatura não tem entrado em consenso nem em relação à questão do desemprego e aos espaços de trabalho ocupados.

Não obstante, vários autores (ARAÚJO *et al*, 2001; PERTICARRARI, 2003; SILVA, 2005) têm apontado para um ramo que, ao que parece, tem tido uma incorporação consistente de mão-de-obra feminina, principalmente a partir da década de 90: a indústria metalúrgica. Artigo recente da Folha de São Paulo, de outubro de 2007, mostra que tem havido um aumento do número de mulheres trabalhadoras de chão-de-fábrica em funções consideradas masculinas da indústria metalúrgica. Segundo a reportagem, em 2007 as mulheres ocupavam nas fábricas do ramo metalúrgico de Sertãozinho, interior de São Paulo, cerca de 300 cargos ou ocupações que sempre foram destinadas pelas empresas do setor aos homens, de forma que as mulheres já se destacavam como ‘soldadeiras’ e ‘operadoras de torno mecânico’, por exemplo (COISSI, 2007). No entanto, há que se ressaltar que a indústria metalúrgica é ainda um ramo onde o trabalho é predominantemente masculino, apesar da recente feminização do setor (PERTICARRARI, 2003).

Devido a esse processo e a possibilidade de avaliar seus impactos sobre a percepção do trabalhador, é que o escopo dessa tese delimita-se na análise da subjetividade dos trabalhadores metalúrgicos.

2.1 A última cidadela masculina: transformações na indústria metalúrgica

A indústria brasileira (em especial a metalúrgica) vem passando por uma série de transformações que tem sido ocasionada pelo processo de reestruturação com a introdução de inovações tecnológicas, produtivas e organizacionais. Busnardo (2003), distingue três períodos principais do fenômeno de reestruturação. O período que compreende o final dos anos 70 e meados dos anos 80, marcado pela difusão de técnicas organizacionais como, por exemplo, os círculos de controle de qualidade. O segundo período que se estendeu até o início dos anos 90, caracterizado pela incorporação por parte da maioria das empresas, de equipamentos e a introdução de técnicas associadas ao modelo *toyotista* de produção, como por exemplo, o *just-in-time* e o *kanban*, bem como o trabalho em células. E o terceiro período, a partir de meados dos anos 90, quando as empresas, efetivamente, investiram em técnicas de gestão, com ênfase na flexibilização do trabalho.

Cada segmento que compõem o ramo metalúrgico estabeleceu, diferencialmente e singularmente, novas práticas de gestão da produção e da organização do trabalho, em resposta ao arrefecimento da atividade econômica mundial exacerbada nos anos 70, às pressões competitivas, às exigências do mercado e ao processo de globalização. Como conseqüências, tem sido expressivo o crescimento da mão-de-obra feminina. Araújo e Oliveira (2005), demonstram que houve o aumento de 12% para quase 16% (nos últimos 15 anos) no número de mulheres trabalhando no setor metalúrgico em Campinas, principalmente nas funções de chão-de-fábrica.

Essas transformações têm ocorrido, contudo, já há algum tempo, e de maneira geral no Brasil como um todo. Segundo Araújo *et al* (2001), no final dos anos 70 foram introduzidas no setor metalúrgico brasileiro as primeiras técnicas inspiradas no modelo de produção japonês com o intuito de resolver problemas de trabalho a partir da apropriação do

conhecimento dos trabalhadores sobre o processo produtivo, por meio da implantação dos chamados “Círculos de Controle de Qualidade¹⁰” (CCQ), que pressupunham uma mão-de-obra mais engajada.

Em meados da década de 80, mais tardiamente quando comparado com os países centrais capitalistas, inicia-se no setor a introdução das técnicas japonesas de programação e controle da produção como o *just-in-time* e o *kanban* e a difusão de inovações microeletrônicas, ainda que de forma pontual e seletiva como argumentam Araújo *et al* (2001). As tecnologias de base microeletrônicas permitiram que as empresas do setor utilizassem a informática e a eletrônica na produção automatizada, proporcionando maior velocidade de operação das máquinas, maior precisão e maior controle do processo produtivo por meio de inovações tecnológicas como Controle Numérico Computadorizado (CNC), ao mesmo tempo em que contribuíram com a redução do número dos postos de trabalho ao diminuir a necessidade da interferência direta do trabalhador no andamento das operações produtivas (MAGALHÃES, 1998). Nesse período, já é possível observar um pequeno aumento do número de mulheres trabalhando no setor metalúrgico, principalmente, pelo próprio aumento da escolaridade e qualificação do trabalho feminino, fruto da exigência das fábricas por uma mão-de-obra mais qualificada e com maior escolaridade formal. Juntamente com a implementação das inovações de base microeletrônicas, surgem nas empresas metalúrgicas novas formas de organização do trabalho, como por exemplo, a introdução dos

¹⁰Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) são modelos participativos de gestão que buscam obter a solução de problemas a partir do saber operário. Tal modelo pressupõe que um pequeno grupo de funcionários se reúna “voluntariamente” para discutir problemas de qualidade e encontrar formas de conduzir atividades de controle de qualidade dentro da mesma área de trabalho. Para Abramides e Cabral (2003, p.5), os CCQ's são “instrumentos diretos de propagação ideológica e de cooptação dos trabalhadores. Estabelecem o ‘envolvimento cooptado’, em que a subsunção do trabalho ao capital é superior à existente nos processos de trabalho anteriores, em que na nova lógica organizacional o trabalhador passa a ser o controlador de si mesmo”.

Programas de Qualidade Total¹¹, visando à produção orientada com a máxima qualidade por meio da eliminação da propagação dos defeitos.

Na década de 80, o processo de reestruturação produtiva no setor metalúrgico esteve, primordialmente, concentrado no setor automobilístico. Há que se ressaltar, que a entrada das montadoras japonesas no oligopólio mundial de produção automobilística, significou o aumento da concorrência e a intensificação do processo competitivo, com o aumento da incorporação de novas técnicas de gestão organizacional (CARVALHO, 2003).

O que é interessante afirmar é que a indústria automobilística registra no final da década de 80 e início na década de 90 um aumento significativo do número de mulheres se comparado ao início da década de 80.

Os novos cenários econômicos de concorrência e de globalização da década de 90 impulsionaram os demais segmentos do setor metalúrgico a implementarem de forma mais sistematizada modelos flexíveis de produção, além do trabalho em grupo e a adoção de Círculos de Controle da Qualidade.

Neste momento, a prática de subcontratação e terceirização estendem-se ao longo da cadeia produtiva e intensifica-se dentro das empresas através da terceirização dos setores de serviços, das atividades ligadas ao pós-venda, dos serviços de manutenção, atingindo em alguns casos, as atividades fim da empresa. Neste cenário, a supressão de mão-de-obra direta nas grandes empresas do setor foi grande, com impactos diretos sobre o trabalhador, sendo

¹¹ Programa de Qualidade Total busca orientar práticas de gestão voltadas para o controle da qualidade, desde a elaboração do projeto, passando pelo monitoramento das etapas de produção e inspeção do produto final. De acordo com Turchi (1997, p.14), “com a difusão dos círculos de qualidade e de outras práticas organizacionais tais como kanban e just-in-time, o controle de qualidade, antes sob responsabilidade dos engenheiros e gerentes de um departamento específico, passa a ser atividade rotineira de todos os trabalhadores e departamentos da empresa. A percepção do controle de qualidade como uma responsabilidade de todos os trabalhadores da empresa introduz uma dimensão cultural e organizacional ao conceito de qualidade”.

que parte das grandes empresas durante a década de 90 terceirizaram parte de suas atividades (RACHID *et al*, 2004a).

Um dos grandes subsetores da indústria metalúrgica, a indústria de linha branca (que compreende o conjunto de empresas que fabricam eletrodomésticos não portáteis, como por exemplo, geladeira, fogão, máquinas de lavar, etc) se insere nesse contexto de transformação e incorporação de novas técnicas de gestão e reestruturação produtiva. Essa indústria no Brasil sofreu profundas transformações durante a década de 90, caracterizadas pela aquisição das principais empresas do setor, que antes eram de grandes grupos nacionais, líderes mundiais, o que intensificou o processo de reestruturação da maioria destas empresas, tendo como desdobramento a adoção de novas técnicas de organização e gestão; incorporação de técnicas de controle de qualidade; desenvolvimento de sinergias entre diferentes unidades, além da intensificação do desenvolvimento e adoção de inovações de produto e processo. Neste período ocorreu a difusão da automação em cada etapa do processo produtivo da indústria de linha branca bem como a padronização dos componentes com decorrente aumento da escala de produção. O processo de reestruturação produtiva no setor trouxe profundas implicações para o perfil do emprego, marcado pela queda sistemática de 18,7% do número de trabalhadores da indústria de eletrodomésticos de linha branca no Brasil entre 1994 e 2000, pelo aumento expressivo dos níveis de escolaridade, queda extremamente acentuada do patamar salarial, aumento no tempo de serviço e uma diminuição, da ordem de 6%, da diferença entre o número de trabalhadores homens e mulheres. Esta diferença, apesar de parecer pequena, denota uma importante mudança no perfil do emprego, já que tradicionalmente o setor metalúrgico é tido como predominantemente masculino. Além disso, pôde-se constatar que entre as mulheres, os menores níveis de escolaridade diminuíram em uma proporção maior que a dos homens. Ao contrário, as faixas de maior escolaridade

aumentaram em maior proporção entre as mulheres. Em contrapartida, pôde-se observar que as mulheres se concentravam nas menores faixas de remuneração (PERTICARRARI, 2003).

A reestruturação produtiva no setor de linha branca não ocorreu de forma homogênea para homens e mulheres. As inovações tecnológicas e organizacionais dos anos 90 auxiliaram na ampliação dos espaços de atuação das mulheres com maiores níveis de escolaridade em cargos de comando antes considerados como redutos masculinos. Contudo, a segregação horizontal do trabalho feminino estaria expondo as mulheres do chão de fábrica à execução de atividades repetitivas, monótonas e intensivas, causando a estas trabalhadoras situações de desconforto físico e de adoecimento pelo trabalho, uma vez que suas atividades não foram automatizadas. As trabalhadoras metalúrgicas permaneceram concentradas em ocupações de menor remuneração e com pouca mobilidade de carreira (SILVA, 2005).

As transformações decorrentes do processo de globalização, apesar de presentes e difundidas nos anos 90 entre os demais ramos do setor metalúrgico ocorreram de forma mais intensa, novamente, no setor Automobilístico marcado, principalmente, pela reorganização geográfica do setor, constituição de *joint ventures* e fusões, desenvolvimento de plataformas comuns a dois ou mais tipos de veículos (por vezes de montadoras distintas) e o estabelecimento de fornecedores globais – *global e follow sourcing* (NASCIMENTO *et al*, 2003).

O setor automobilístico aprofundou os processos de reestruturação produtiva, que haviam sido começados, timidamente, na década anterior. A reestruturação do setor foi marcada pela desconglomerização e à formação de redes de subcontratação, com enormes plantas industriais dando lugar a empresas mais enxutas, pela introdução de inovações tecnológicas através da introdução de robôs; sistemas *CAD/CAM* de engenharia e design; Máquinas-ferramenta com comando numérico computadorizado; controladores programáveis

para comando de painéis eletrônicos e sistemas de transporte automático e flexível, bem como pela introdução de inovações organizacionais introduzidas na produção como, por exemplo, redução dos estoques e mecanismos de controle da qualidade (MANZANO, 2004).

Rachid *et al* (2004b) e Garcia (2005) mostram que na década de 90, ocorreu a reorganização geográfica do setor, caracterizada pela localização de novas plantas em regiões sem tradição na produção automotiva e pela mudança do perfil da mão-de-obra recrutada. Garcia (2005) investigou as implicações do processo de globalização ocorrido no Complexo Industrial Automotivo de Gravataí nas relações de trabalho no setor metalúrgico da região e no perfil da mão-de-obra local. Constatou impactos positivos na escolaridade e tendências de alteração na composição etária, com crescimento dos trabalhadores mais jovens e dos trabalhadores mais velhos em detrimento de trabalhadores entre 30 a 40 anos e na distribuição por gênero da mão-de-obra. No que se refere ao sexo, os dados revelaram uma tendência à redução da participação feminina no setor, que em 1999 representavam 13,4% da mão-de-obra metalúrgica local e, em 2002, totalizavam 12,4%.

Rachid *et al* (2004b) pesquisou a instalação de uma nova planta de motores fora da região tradicional da indústria automobilística, localizada na cidade de São Carlos. Observou-se que no início da constituição da fábrica o processo de recrutamento dos trabalhadores privilegiou a contratação de jovens (idade média de 29 anos), com no mínimo o segundo grau completo e sem a "cultura metalúrgica" observada no ABC e não habituados a trabalhar nos moldes mais tradicionais da indústria automobilística, assim como não ligados a questões sindicais. Os trabalhadores contratados teriam passados por um processo intensivo de treinamento e, com o tempo, continuaram sendo estimulados pela empresa à capacitação como forma de progredir na carreira profissional. Com o passar dos anos, os trabalhadores selecionados como "flexíveis" adquirem certa rigidez, passam a reivindicar por um piso

salarial menos desigual aos valores dos grandes centros e anseiam por melhores oportunidades de carreira e sucesso profissional.

Em síntese, o processo de reestruturação produtiva no setor metalúrgico trouxe mudanças nas relações de trabalho e no emprego metalúrgico. O novo paradigma de produção demandou um novo perfil de trabalhador com maiores níveis de escolaridade, multifuncional, flexível, polivalente, criativo, isto é, com iniciativa, sujeito a desempenhar várias tarefas, melhor qualificado, aberto a inovações e com capacidade de trabalhar em grupo (GITAHY, 1994) bem como disposto a colaborar com os novos ideais das empresas.

Trouxe, ainda, mudanças significativas no volume do emprego. No período de 1987 a 2002 a indústria metalúrgica perdeu cerca de 1,5 milhões de trabalhadores, passando de 2.757.949 trabalhadores em 1987 para 1.319.793 em 2002. Dentre os motivos para a redução de mais de 50% no número de postos de trabalho no ramo metalúrgico ao longo de quinze anos, está o processo de reestruturação produtiva, as modificações ocorridas nos modelos de gestão e produção, a abertura indiscriminada a importações, ausência de crédito público para fomento, aumento da carga tributária e os baixos investimentos destinados ao setor (DIEESE, 2005).

Essas transformações ocorridas no volume do emprego na indústria metalúrgica foram acompanhadas pelo aumento da produtividade. A redução do emprego em números absolutos ocorreu simultaneamente com a elevação da produtividade e do faturamento das empresas, principalmente, em decorrência da difusão das inovações tecnológicas e organizacionais ao longo da cadeia produtiva, assim como em função da intensificação da prática da terceirização e do enxugamento das grandes empresas. Juntamente com a redução do volume do emprego, houve nas últimas décadas mudanças na distribuição do emprego metalúrgico em relação ao porte das empresas. Tendo como exemplo a região de Campinas, Araújo *et al* (2001) mostram que as empresas com mais de mil empregados passaram a empregar em 1997 cerca de 26% dos trabalhadores ao passo que em 1987 concentravam 50,1% do emprego total no setor. Por outro lado, as empresas de até 249 funcionários que em 1986 empregavam 27,9% atingiram em 1997 o percentual de 46,2%.

A reestruturação produtiva na maioria das empresas do setor metalúrgico veio acompanhada, como afirmado anteriormente, pelo aumento no número de mulheres em ocupações predominantemente masculinas, embora em condições salariais e de trabalho mais precário¹², conforme observado nas Tabelas 2.1 e 2.2, nos anos de 1995 e 2000.

¹² Fonseca (2004) defende a idéia de que a necessidade de acumulação de riquezas no sistema capitalista ultrapassa todos os limites do bom senso. Nesse contexto, os processos de reestruturação produtiva, que tem causado inúmeros impactos sobre a mão-de-obra trabalhadora, teriam como principal preocupação as necessidades da produção, prevalecendo a ética do lucro seja qual forem as conseqüências sociais ou a violação de direitos ocorridos devido a esse processo. Uma dessas conseqüências teria sido a exclusão ou, nas palavras da autora, a sub inclusão ou inclusão precarizada das mulheres, o que contribuiria para a perpetuação das desigualdades e o aprofundamento das assimetrias da divisão sexual do trabalho.

Tabela 2.1 – Distribuições de ocupações na indústria metalúrgica segundo sexo em 1995 no Brasil

1995	MASCULINO	FEMININO	% Masc	% Fem.
Engenheiros	9.472	451	95,5	4,5
Diretores de Empresas	1.876	162	92,1	7,9
Gerentes de Empresas	11.310	1.036	91,6	8,4
Chefe Administrativo Intermediário	8.438	2.224	79,1	20,9
Secretários	345	4.823	6,7	93,3
Supervisores de Compras e de Vendas	5.313	1.408	79,1	20,9
Cozinheiros e Trab. Assemelhados	602	1.818	24,9	75,1
Trab de Serviços Administrativos	4.474	2.722	62,2	37,8
Trabalhadores da Usinagem de Metais	141.819	8.375	94,4	5,6
Soldad Chapeadores Caldeireiros Mont Estruturas Metalicas	50.544	709	98,6	1,4
Operadores de Maquinas Fixas (tornos, etc)	12.038	1.240	90,7	9,3
Trabalhadores Braçais (montagem, etc.)	42.875	5.121	89,3	10,7

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados RAIS.

Tabela 2.2 – Distribuições de ocupações na indústria metalúrgica segundo sexo em 2000 no Brasil

2000	MASCULINO	FEMININO	% Masc	% Fem
Engenheiros	8.230	516	94,1	5,9
Diretores de Empresas	1.392	133	91,3	8,7
Gerentes de Empresas	11.343	1.463	88,6	11,4
Chefe Administrativo Intermediário	5.604	1.785	75,8	24,2
Secretários	349	3.561	8,9	91,1
Supervisores de Compras e de Vendas	4.819	1.675	74,2	25,8
Cozinheiros e Traba. Assemelhados	437	1.347	24,5	75,5
Trab de Serviços Administrativos	6.440	3.108	67,4	32,6
Trabalhadores da Usinagem de Metais	132.129	7.455	94,7	5,3
Soldad Chapeadores Caldeireiros Mont Estruturas Metalicas	53.691	834	98,5	1,5
Operadores de Maquinas Fixas (tornos, etc)	9.205	1.395	86,8	13,2
Trabalhadores Braçais (montagem, etc.)	41.827	4.928	89,5	10,5

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados RAIS.

As transformações no perfil ocupacional dos trabalhadores da indústria metalúrgica segundo sexo denotam que, apesar do emprego masculino ainda ser dominante, há um aumento da força-de-trabalho feminina – e nota-se que, mesmo persistindo uma segregação horizontal, a mão-de-obra feminina se encontra em tendência de aumento em ocupações como operadores de máquinas, tornos, engenheiras, gerentes, chefes administrativos, supervisores de compra e venda, assim como uma diminuição em postos como “trabalhadores em serviços administrativos”, secretárias e outros, permitindo inferir o processo de aumento da mão de obra feminina em cargos intermediários com implicações em termos salariais.

Esse processo é parecido, quando analisamos o perfil da mão de obra no ramo metalúrgico de São Carlos, em São Paulo, observado nas tabelas 2.3 e 2.4.

Tabela 2.3 – Distribuições de ocupações na indústria metalúrgica segundo sexo em 1995 em São Carlos.

1995	MASCULINO	% Masc	FEMININO	% Fem.
Engenheiros Arquitetos	67	97,1	2	2,9
Diretores de Empresas	16	100,0	0	0,0
Gerentes de Empresas	81	91,0	8	9,0
Chefes Administrativo de Contabilidade e Financas	51	82,3	11	17,7
Secretarios,	1	2,3	42	97,7
Trabalhadores de Servico de Contabilidade Caixas	50	67,6	24	32,4
Trab Serv Administrativos,	277	73,9	98	26,1
Supervisores de Compras e de Vendas, Compradores	34	79,1	9	20,9
Cozinheiros, Garcons,	0	0,0	3	100,0
Trab Serv Admin,Conserv,Limp de Edificios	14	63,6	8	36,4
Trabalhadores Metalurgicos e Siderurgicos	1.025	83,5	202	16,5
Trabalhadores da Usinagem de Metais	3.557	87,5	509	12,5
Encanad Soldadores Chapeadores Caldeireiros Mont Estruturas Metalicas	271	96,4	10	3,6
Operadores de Maquinas Fixas e de Equipamentos Similares	16	100,0	0	0,0
Trabalhadores Bracais nao Classificados sob Outras Epigrafes	165	85,9	27	14,1

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados RAIS.

Tabela 2.4 – Distribuições de ocupações na indústria metalúrgica segundo sexo em 2000 em São Carlos.

2000	MASCULINO	% Masc	FEMININO	% Fem.
Engenheiros arquitetos	82	96,5	3	3,5
Técnicos desenhistas técnicos	375	98,2	7	1,8
Diretores de empresas	7	100,0	0	0,0
Gerentes de empresas	81	94,2	5	5,8
Chefes intermediários administrativos	57	87,7	8	12,3
Secretários,	2	6,9	27	93,1
Supervisores de compras e de vendas,	40	81,6	9	11,0
Cozinheiros, garçons	0	0,0	7	100,0
Trab serv admin,conserv,limp de edifícios	21	67,7	10	14,8
Trabalhadores da usinagem de metais	4.760	85,4	817	14,6
Encanadores e soldadores chapeadores caldeiros mont estruturas metálicas	449	87,5	64	12,5
Operadores de máquinas fixas e de equipamentos similares	22	100,0	0	0,0
Trabalhadores braçais	222	95,3	11	4,7

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados RAIS.

É possível observar o aumento percentual (ainda que pequeno) de mulheres engenheiras, assim como um aumento expressivo de mulheres soldadoras, encanadores e caldeiras. Tal transformação no perfil do emprego segundo sexo na indústria metalúrgica de São Carlos, se não permite inferir que há um processo de feminização, demonstra um incremento de mão-de-obra feminina em ocupações que antes eram consideradas tipicamente masculinas.

3 IDENTIDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DOMÉSTICO E DO TRABALHO

A despeito dos principais impactos sobre o trabalho feminino ou masculino, as transformações no mercado de trabalho, em termos de inserção feminina, têm trazido a questão da identidade do provedor no grupo familiar e da divisão das tarefas domésticas, o que tem contribuído para uma possível reconfiguração das identidades tradicionais de gênero.

Todas essas mudanças vêm tendo grande impacto sobre a legitimidade do modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, que sempre resguardou aos homens o espaço público da produção econômica e às mulheres o ambiente reservado das tarefas domésticas. Simultaneamente à entrada das mulheres no mercado de trabalho e busca constante por satisfação profissional, ocorre o trânsito masculino em direção ao trabalho doméstico devido a sua maior participação na vida familiar e cotidiana.

3.1 A divisão sexual do trabalho doméstico

A literatura tem mostrado que as mutações em curso na estrutura do mercado de trabalho, em que pese o aumento do número de mulheres no mercado ocupacional, não têm sido acompanhadas da mesma forma por decisões negociadas no ambiente do trabalho doméstico, sendo influenciado, talvez, por uma estrutura de percepção patriarcal que dificultaria a aceitação masculina desse tipo de função.

Esses processos seletivos que determinam preferências, prioridades, diferenças no que se percebe são aprendidos e construídos nem sempre de maneira consciente e voluntária, o que talvez explique a dificuldade dos homens em assumir novas identidades dentro da estrutura familiar. Essas disposições sociais foram denominadas por Bourdieu (2001) de

*habitus*¹³. A relação com o mundo seria uma relação de pertencimento, de presença no mundo, no sentido de ser possuído por ele. Porém, o envolvimento com esse mundo não instaura uma relação de consciência exterior, mas de uma relação estreita com um mundo que se revela no corpo sob a forma de *habitus*. A ação para Bourdieu não seria, portanto, nem puramente reativa a estímulos sociais externos, nem puramente consciente e calculada, mas produto de uma história que o próprio *habitus* contribui para transformá-la. Seria a inter-relação entre a história objetiva das coisas sob a forma de estruturas mais a história encarnada nos corpos, sob a forma de *habitus* que se criaria o sentido da ação.

Se a história contribui para transformar, as vivências interacionais dos agentes sociais diante de novos contextos de divisão sexual do trabalho e das tarefas domésticas têm servido para, embora ainda lentamente, modificar certos horizontes de significação. Hirata (2004), relaciona, por exemplo, as transformações na divisão sexual do trabalho doméstico com o desenvolvimento, no mundo inteiro, do setor terciário, especialmente os serviços pessoais, o trabalho doméstico remunerado, os cuidados com relação às crianças assim como às pessoas idosas. Disserta que tais serviços, geralmente associados à força-de-trabalho feminina e considerada “naturalmente” tarefas femininas colaboram para o aumento da instabilidade e da precariedade de uma grande proporção da força de trabalho feminina, o que poderia acarretar na diminuição “do estatuto já subvalorizado do trabalho doméstico¹⁴” (HIRATA, 2004, p.18). Tal processo seria possível pela delegação de uma série de cuidados domésticos de mulheres com mais recursos para mulheres com menos recursos.

¹³ Segundo Bourdieu (2001), os agentes sociais são dotados de *habitus*, inscritos nos corpos pelas experiências passadas: “tais sistemas de esquemas de percepção, apreciação e ação permitem tanto operar atos de conhecimento prático (...), como também engendrar, sem posição explícita de finalidades nem cálculo racional de meios, estratégias adaptadas e incessantemente renovadas”. O *habitus* seria, portanto, o conjunto dos esquemas de percepção da apreciação e ação inculcada pelo meio social em um determinado momento e lugar. Apareceria como a mediação entre as condições objetivas e os comportamentos individuais. (BOURDIEU, 2001, p. 169).

¹⁴ Segundo Nobre (2004), no Brasil, o emprego doméstico foi o setor que mais criou postos de trabalho nos anos 90. A autora demonstra que em 2001, eram seis milhões de pessoas. Dessas, 94% eram mulheres e 66% eram negros. Ainda para ela, apesar de se observar um aumento da formalização do emprego doméstico, apenas ¼ das mulheres trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada e contribuíam para a Previdência Social. (p. 65).

Para Hirata (2004), este “modelo de delegação” tenderia a superpor-se ou mesmo substituir o “modelo de conciliação” entre a vida profissional e a vida doméstica. Em pesquisa recente, Semião (2004) apresenta dados do IBGE para demonstrar que 503 mil trabalhadores domésticos não completaram 17 anos de idade. Além do mais, a grande maioria dessas trabalhadoras são mais susceptíveis a doenças, vão com menos frequência ao médico e são, muitas vezes, dispensadas pelos seus patrões quando acometidas com alguma doença considerada mais grave.

Em termos de estrutura familiar, o modelo de família baseado nos papéis do homem/provedor e da mulher/dona-de-casa aparece como um processo em significativo declínio ao longo da segunda metade do século XX. Essa tendência seria encontrada tanto em países centrais, como por exemplo, os Estados Unidos, como em países periféricos, como é o caso do Brasil. O declínio desse padrão familiar reflete as alterações ocorridas na esfera do privado, das relações de gênero e da intimidade. Transformações de valores que tem afetado de modo decisivo a estruturação da família tradicional, na qual o chefe da família era responsável pelo controle e decisão sobre os demais integrantes da família (OLIVEIRA, Z., 2005).

Dados extraídos da PNAD / IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) demonstram que em 2001, 42% dos homens declararam realizar algum tipo de afazer doméstico, contra 90% das mulheres, o que demonstraria, ainda, uma menor responsabilidade do homem na organização doméstica, cabendo às mulheres o ônus do trabalho nesse tipo de conformação. Para Dedecca (2004), a maior “responsabilidade” se traduziria em um uso do tempo extremamente desigual entre homens e mulheres. Apesar da tendência de uma menor jornada de trabalho de caráter econômico exercida pelas mulheres, estas possuiriam uma jornada total superior à dos

homens, levando-se em consideração que as mulheres desempenhariam uma jornada de trabalho em afazeres domésticos, em média, três vezes maior àquela realizada por homens.

Bruschini (2004) demonstra que, a partir dos anos 90, o perfil das mulheres no mercado de trabalho no Brasil aponta para trabalhadoras mais velhas, casadas e com filhos. Contudo, segundo ela, as responsabilidades domésticas e familiares permaneceriam sobrecarregadas sobre as próprias mulheres. Isso contrasta com o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, que chegaria ao final da década de 90 a 26%.

Laufer (2003), expõe que, apesar da igualdade profissional e salarial em pauta na agenda política das democracias ocidentais, a divisão desigual do trabalho familiar e doméstico pesa sobre as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e limita a autonomia das mulheres.

Se para os homens, historicamente, o direito ao tempo livre constitui-se em um direito de cidadania – com a redução do tempo de trabalho e com as férias pagas, os assalariados reivindicavam uma liberdade de existir também fora do trabalho – para as mulheres, o caso foi diferente. Suas reivindicações visavam o acesso igual à cidadania pelo direito de ter um emprego. Para elas, o direito ao trabalho assalariado significava a liberdade de existir fora de uma posição de subordinação doméstica (LAUFER 2003, p. 133).

Sorj (2005) demonstra como a nossa percepção sobre as relações de gênero foi historicamente transformada. De acordo com a autora, desigualdades aceitas como justas passaram, principalmente após os movimentos feministas do século XX, a ser socialmente deslegitimadas; uma dessas é a exclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Contudo e a despeito de uma relativa aproximação entre homens e mulheres no que tange os afazeres domésticos, é importante ressaltarmos que a divisão sexual do trabalho doméstico em parâmetros mais tradicionais (o trabalho do homem é de provedor e da mulher

cuidar da casa e da família) é ainda corroborada por boa parte das mulheres, fazendo com que coexistam valores tradicionais e também igualitários dentro do sistema de percepção das relações de gênero (SORJ, 2005). Tais atos de submissão das mulheres teriam uma dimensão simbólica, de forma que a dominação sempre colocaria em jogo as estruturas cognitivas que, aplicadas às estruturas sociais, estabeleceriam relações de sentido. Assim, a violência simbólica, mais que uma violência física, ou qualquer outra forma de coação mecânica, constitui o mecanismo de reprodução social, o meio mais forte de se manter a ordem, como no caso da dominação masculina. “As oposições inscritas na estrutura social dos campos servem de suporte a estruturas cognitivas, taxinomias práticas, muitas vezes registradas em sistemas de adjetivos, que permitem produzir julgamentos éticos, estéticos e cognitivos” (BOURDIEU, 1999, p. 124).

Araújo e Scalon (2005) ao estudarem o tema gênero, trabalho e família em perspectiva comparada concluíram que as transformações nos padrões de organização familiar e nas relações de gênero comportariam dimensões que seriam aparentemente conflitantes. Para elas há coexistência de valores e práticas que tendem para o mais moderno junto a outros ainda muito conservadores, apesar da tendência das mudanças de valores irem à direção de uma perspectiva mais igualitária.

Para Picanço (2005), o trabalho doméstico reproduz, muitas vezes, valores tradicionais das sociedades ocidentais que conotam certos sentidos para a ação. O trabalho doméstico, assim como o trabalho assalariado, comporta determinados valores que estimulam motivações e sentidos. Tais valores, historicamente concebidos, têm passado por um processo de mudança, transformando as motivações e os sentidos. O que antes era uma simples definição do lugar ocupado na vida, o trabalho doméstico é agora, para muitas pessoas, uma obrigação compartilhada.

Contudo, se por um lado essas transformações têm propiciado uma maior inserção feminina na estrutura sócio-ocupacional da sociedade e uma negociação um pouco maior das decisões dentro do núcleo familiar, por outro é possível evidenciar uma complexa e talvez implícita forma de reprodução da desigualdade de gênero, principalmente no que consiste ao trabalho doméstico. É possível afirmar que a divisão sexual do trabalho doméstico, até mesmo naquelas famílias em que a mulher está inserida na esfera produtiva e contribui para o orçamento doméstico, se apóia, ainda, num sofisma que legitima o lócus de poder do homem sobre a mulher.

É necessário, ainda, destacar que, para boa parte da literatura sobre trabalho doméstico, a divisão das tarefas domésticas tem se reproduzido em uma separação entre produção, considerada função masculina e reprodução, considerada função feminina. O cuidado com a casa e a educação dos filhos – futura força de trabalho para o sistema capitalista – seria, ainda, realizado basicamente pelas mulheres, não sendo elas mesmas consideradas como uma força de trabalho livre, uma vez que tais responsabilidades limitam sua trajetória no mercado de trabalho assalariado (NOBRE, 2004).

De uma forma geral, a literatura tem tratado o tema privilegiando abordagens que consideram a estrutura de família tradicional, convencional. De acordo com Kon (2005) o estudo da divisão sexual do trabalho na sociedade, deve ser compreendido a partir das funções impostas ao homem e à mulher na divisão sexual do trabalho na família que, segundo ela, sempre estiveram implícitas nas instituições culturais (políticas, sociais e econômicas), das sociedades em várias fases de evolução. Desde a economia predominantemente rural ou pré-industrial dentro da família, o homem e a mulher desempenham papéis distintos enquanto produtores de bens e serviços à sociedade. Desde então, a atividade econômica da mulher tem se originado de sua função prioritária de reprodução da força de trabalho. Desta função se

originariam as distintas formas que tem assumido a subordinação feminina, em diferentes sociedades de maneira que a participação da mulher na produção, a natureza de seu trabalho e a divisão do trabalho entre os sexos seriam considerados resultados de suas atividades de reprodução. Ressalta, ainda, que grande parte das análises econômicas na atualidade aceita essa forma de divisão do trabalho como algo dado, ou seja, na divisão sexual do trabalho, o papel da mulher ainda é definido para a contribuição à reprodução biológica da força de trabalho, isto é, para a procriação e criação dos filhos.

No entanto, abordagens como esta têm ignorado novas formas de associação e interação entre pessoas, que podem ser do mesmo sexo, por exemplo, ou pessoas que não vêm na família nuclear burguesa como a única e melhor forma de estrutura familiar. Não obstante, em famílias operárias, como no caso desta pesquisa, essa idéia de estrutura familiar ainda é muito arraigada no discurso, apesar do lento processo de mudança de percepção. Há que se ressaltar, que a conformação familiar tradicional tem assumido novos contornos, e estes subjazem à própria noção de destradicionalização, entendida aqui como um processo de mudança dos parâmetros clássicos das identidades de gênero favorecendo transformações na divisão sexual do trabalho doméstico (MATOS, 2005).

É pertinente supor, entretanto, que as desigualdades na distribuição de atribuições das tarefas domésticas ainda persistem, apesar ser possível observar algumas transformações mais recentes com possíveis desdobramentos para as identidades de gênero, como no caso das famílias operárias.

3.2 O discurso da construção e da crise das Identidades de gênero

Existe um dissenso muito grande quando o assunto é definir identidades de gênero. A literatura sociológica mais recente tem trabalhado com o conceito de ‘identidade’ em detrimento do conceito de ‘papel’. Isso porque o conceito de papel passaria uma conotação de estático, imutável, ou mesmo de um modelo correto, a partir do qual surgiriam comportamentos desviantes¹⁵.

Antes de tudo, é preciso elucidar que entendemos que as identidades são construções sociais e históricas que “se apóiam em comportamentos ou estilos de vida para fixar padrões que as tornem reconhecíveis e permitam a impressão de permanência e estabilidade” (MISKOLCI, 2005a, p. 2). Não obstante, as identidades podem variar com o tempo e a sociedade em que o indivíduo se insere¹⁶.

Alguns autores procuram definir os dois conceitos de forma a separá-los. Para Fagundes (2005), a identidade consiste no quanto a pessoa diz ou faz para indicar aos demais ou a si mesma, o quanto se é homem ou mulher. O papel seria a expressão pública da identidade, ou o conjunto de condutas esperadas associadas à sexualidade e socialmente exigidas do indivíduo, de acordo com seu gênero.

Pamplona (1994), distingue identidade de gênero de papel de gênero assinalando as principais diferenças em relação às expectativas da sociedade em torno do indivíduo:

Quando falamos de identidade de gênero, nos referimos às sensações internas, que estão dentro de cada um de nós. (...) SENTIMOS pertencer ao

¹⁵ Miskolci (2005b), demonstra como a sociologia atravessou conceitos distintos como, por exemplo, as transformações das teorias sociológicas que buscavam compreender comportamentos socialmente classificados como “desviantes”, a partir de uma abordagem inicial comprometida com a moral hegemônica, indo no sentido do conceito de diferenças de forma a questionar os valores como critérios de avaliação da sociedade.

¹⁶ Segundo Brah (2006) um problema recorrente na área dos estudos de gênero e identidade é o essencialismo, ou seja, a noção de essência última que transcenderia limites históricos e culturais.

gênero masculino ou feminino, SOMOS homens ou mulheres (grifos do autor). (...) Papel de gênero nada mais é que o nosso comportamento frente às demais pessoas e à sociedade como um todo. Nesse caso, temos ‘uma maneira de ser masculina ou feminina’. É preciso haver uma perfeita sintonia entre o que sentimos e nossa maneira de agir. Do contrário, surgirá um conflito entre a nossa identidade de gênero e o papel que desempenhamos. (...) O desempenho dos papéis de gênero são estabelecidos pela sociedade. Existe, nessa sociedade, sempre uma linha mais ou menos comum a todos os homens e mulheres, em termos de comportamento. As diferenças vão acontecer de cultura para cultura, ou de época para época (PAMPLONA, 1994, p. 23).

Em Oliveira, P. (2004), identidade aparece como sendo a integração que o agente faz a algum grupo afirmando sua personalidade por signos, sendo esta sustentada por práticas coletivas que o próprio agente toma como definidoras de sua identidade. Esse pertencimento de grupo “instila em seus membros um intenso sentimento de maior valor humano em relação aos *outsiders*” facultando um *status* de superioridade (ELIAS; SCOTSON 2000, p.41).

Passos (1999) depreende que é através de generalizações forçadas, em que a verdade vai sendo alterada, que diferenças vão sendo estabelecidas entre homens e mulheres, tornando seres humanos essencialmente iguais, em diferentes. Em sentido oposto, Siqueira (1997) posiciona-se a partir de uma abordagem sócio – histórica. Os signos (enquanto sistemas de percepção), não são cunhados ou descobertos por um único sujeito. São construídos socialmente pelos sujeitos “que, ao mesmo tempo, apropriam-se dos recursos sócio já existentes”. Nas relações com parceiros mais experientes, os sujeitos atribuem significações a suas ações em situações objetivas, nas quais determinadas formas de relações sociais e de uso de signos estão presentes.

Atos interindividuais criados nas situações partilhadas, progressivamente, convertem-se em ações intraindividuais. Particularmente, processos verbais adquiridos e dominados pela criança, de início como atos tendentes à satisfação de determinadas necessidades, tornam-se instrumentos do pensamento e de toda a organização e regulação do seu comportamento de gênero (SIQUEIRA, 1997, p. 14).

Foucault (1985) já argumentava que os corpos são construídos de acordo com as idiossincrasias histórico-sociais. Na análise que faz a respeito da relação da sexualidade com o poder, ele constata que, no século XIX, todo o processo de desenvolvimento e estabelecimento da hegemonia da burguesia esteve firme na valorização do corpo em detrimento da valorização do título de nobreza ou do prestígio social da família, uma vez que a burguesia pretendia se colocar *vis a vis* à aristocracia e demarcar o seu terreno social.

O partilhamento desses recursos sógnicos conformadores de condutas de comportamento, foi amplamente trabalhada por autores que posteriormente foram chamados de *interacionistas simbólicos*¹⁷. As relações sociais surgem não do mero reflexo de estruturas ou como concretização de regras preestabelecidas, mas da ação social reciprocamente referida e sujeita a constante aprovação em comum.

Goffman (1985) examina como os indivíduos, inseridos em determinadas relações, expressam suas identidades sociais. O sujeito, em processo de interação, se expressa de duas maneiras: A expressão que ele transmite, como por exemplo, as palavras e a escrita; e a expressão que ele emite, como por exemplo, uma gama de ações, demonstrações corporais, etc., que outros indivíduos podem considerar sintomáticas do ator da representação. A informação a respeito do indivíduo serviria para determinar a situação, tornando os outros aptos de conhecer de antemão “o que ele esperará deles e o que dele podem esperar” (p.11) aplicando certos estereótipos, que, obviamente, não podem ainda ser comprovados.

Independentemente do objetivo particular que o indivíduo tenha em mente e da razão desse objetivo, será de interesse dele regular a conduta dos outros, principalmente a maneira como o tratam (GOFFMAN, 1985, p.13).

¹⁷ A expressão “interacionismo simbólico” foi cunhada por Herbert Blumer, em 1937 em seu livro: *Social Interacionism*.

Mais adiante continua:

Quando um indivíduo chega diante de outros, suas ações influenciarão a definição da situação que se vai apresentar. Às vezes agirá de maneira completamente calculada, expressando-se de determinada forma somente para dar aos outros o tipo de impressão que irá provavelmente levá-los a uma resposta específica que lhe interessa obter. Outras vezes o indivíduo estará agindo calculadamente, mas terá, em termos relativos, pouca consciência de estar procedendo assim. (...) Quando um indivíduo projeta uma definição da situação e com isso pretende, implícita ou explicitamente, ser uma pessoa de determinado tipo, automaticamente exerce uma exigência moral sobre os outros, obrigando-os a valorizá-los e a tratá-lo de acordo com o que as pessoas de seu tipo têm o direito de esperar (GOFFMAN, 1985, p. 15, 21).

Diante de algumas situações, como as transformações no mundo do trabalho, a identidade pode, de alguma maneira, entrar em conflito com a própria expressão pública a ser assumida. Para o homem, tradicionalmente, o emprego garante, não somente o assalariamento e as condições para o sustento, mas, também, conforme um estatuto – o de provedor. O emprego afirma o *status* de masculinidade ao homem. Para o homem, a perda do emprego o atinge naquilo que o faz homem, privando-o das referências fundamentais de sua identidade social: a de trabalhador, provedor e pai de família. A ausência do provedor masculino atinge o grupo familiar, deixando o indivíduo sem sua base de sustentação moral, e com a dúvida de como a sociedade pode valorizá-lo (JIMENEZ e LEFÉVRE, 2004).

É possível vislumbrar um cenário no qual, diante de seus interlocutores, o indivíduo inclui em sua atividade de grupo, sinais que acentuam e configuram de maneira expressiva fatos que confirmam seu status na sociedade que, sem os quais, poderiam permanecer despercebidos. Tal representação do indivíduo tende a incorporar e exemplificar os valores oficialmente reconhecidos pela sociedade e “até realmente mais do que o comportamento do indivíduo como um todo” (GOFFMAN, 1985, p.41). O autor dá um exemplo de como esse

partilhamento sógnico incorpora determinados valores sociais. Este exemplo nos interessa em particular:

As estudantes norte-americanas deixariam de lado e sem dúvida alguma o fazem, sua inteligência, habilidade e determinação quando na presença dos namorados, manifestando, por esse meio, uma profunda disciplina psíquica, a despeito de sua reputação internacional de frivolidade. Conta-se que estas atrizes dão oportunidade a seus namorados de explicar-lhes enfadonhamente coisas que elas já sabem; escondem de seus companheiros menos dotados sua capacidade em matemática; perdem partidas de *ping-pong* pouco antes do final (GOFFMAN, 1985, p. 43, 44).

Com o aumento da participação das mulheres chefes e cônjuges na atividade econômica a partir das décadas de 80 e 90, os homens passaram a reconhecer a participação das mulheres no orçamento doméstico e no mercado de trabalho. Porém associam essa participação como uma espécie de complemento. Muitas mulheres ocultam seu *status* de chefe de família, mesmo quando são responsáveis por praticamente todo o orçamento familiar, permanecendo esse *status* sob a égide do marido. Em uma pesquisa que pretendeu estudar as conseqüências das mulheres chefes de família para a estrutura familiar, Galleazzi (2006), concluiu que a figura masculina geralmente está ausente nas famílias assumidamente chefiadas por mulheres.

Goffman (1985) demonstra, ainda, como o indivíduo se comporta de distintas maneiras de acordo com seu interlocutor, mas procedendo ao que ele chama de ‘segregação do auditório’, ou seja, algumas pessoas expressar-se-iam absolutamente submissas, a despeito da existência de um cem número de expectadores, já que, segundo ele, “a vida urbana tornar-se-ia insuportavelmente desagradável para alguns, se todo contato acarretasse a participação de todos os terceiros envolvidos nas aflições, aborrecimentos e segredos pessoais” (p.52), o que reforçaria ainda mais, os estigmas sobrepostos aos indivíduos. Ainda mais que, como ele

salienta, a representação de uma atividade difere da própria atividade e, por conseguinte inevitavelmente a representará “falsamente”:

Ao pensar numa representação, é fácil supor que o conteúdo da encenação é somente uma extensão expressiva do caráter do ator e ver a função da representação nesses termos pessoais. Esta é uma concepção limitada e pode obscurecer diferenças importantes na função da representação para a interação como um todo. (...) acontece freqüentemente que a representação sirva principalmente para expressar as características da tarefa que é representada e não as do ator (GOFFMAN, 1985, p.76).

Embora a observação passiva de terceiros sobre a encenação reforce certos estereótipos, uma vez que se tem apenas uma caricatura da biografia do indivíduo, podemos verificar que a definição da situação projetada por um determinado participante é parte integral de uma “projeção alimentada e mantida pela íntima cooperação de mais de um participante” (GOFFMAN, 1985, p. 76) ao que o autor chama de “cooperação em equipe”. Como exemplo, o autor cita um exemplo de como a impressão passada por uma representação é duplamente assegurada por uma espécie de acordo tácita entre a equipe local de encenação:

Em nossa sociedade, quando o marido e a mulher aparecem diante de novos amigos para uma noite social, a esposa costuma demonstrar uma submissão mais respeitosa aos desejos e opiniões do marido do que a que se preocupa em mostrar quando sozinha com ele ou em companhia de velhos amigos. Quando ela assume um papel respeitoso, ele pode assumir um papel dominante, e quando cada membro da equipe do casamento representa seu papel especial, a unidade conjugal, enquanto unidade, pode manter a impressão que as novas platéias esperam dela (GOFFMAN, 1985, p.77).

O exemplo acima tende a se refletir, também, dentro dos espaços públicos de trabalho. A impressão transmitida e emitida pela mulher no mercado de trabalho tende a reproduzir os papéis de gênero doméstico, como uma espécie de holografia do status subvalorizado da mulher dentro de casa. Segundo Marcondes (2003), as qualificações femininas, traçadas ao

longo de suas vidas nos saberes, disciplinas e habilidades aprendidas e desenvolvidas nos trabalhos domésticos, mesmo quando utilizadas pelas empresas, não se igualam àquelas adquiridas em cursos e treinamentos formais. Todavia, as próprias trabalhadoras amiúde, reproduzem a lógica da qualificação que atende ao fluxo do trabalho reproduzindo as atribuições de gênero.

Não obstante, no entendimento das identidades, a própria percepção que o indivíduo faz de si mesmo enquanto um homem ou mulher inserido em determinadas relações de gênero pode, de alguma maneira, estar sob tensão. A situação atual em relação ao trabalho é inédita em termos de empregabilidade. Segundo Jimenez e Lefèvre (2004) “estamos vivendo o reaparecimento de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho” (p. 231). As continuidades ou rupturas nos modelos tradicionais de família, assim como a aquiescência por parte das mulheres no espaço público do trabalho produtivo em decorrência desse processo demarca diferenças marcantes na maneira como os indivíduos se enxergam:

Para o homem, o trabalho sob a forma de emprego formal e institucionalizado assumiu nas sociedades modernas a representação de via de acesso a um lugar no campo social, neste sentido, a perda do emprego não é apenas a perda do dinheiro no fim do mês, mas a perda de um lugar na rede social e de uma identidade associada a esse lugar (JIMENEZ e LEFÉVRE, 2004, p. 231).

Dessa forma, surge a questão: estaríamos vivendo uma crise de identidades de gênero, ou mais especificamente, da identidade masculina entendida como provedor da família?

Como explicita Butler (2003): “Seria errado supor que a discussão sobre a ‘identidade’ deva ser anterior à discussão sobre a identidade de gênero, pela simples razão de

que as ‘pessoas’ só se tornam inteligíveis ao adquirir seu gênero em conformidade com padrões reconhecíveis de inteligibilidade de gênero” (p.37).

Dessa forma, ao identificarmos que existe uma tensão por parte de trabalhadores operários devido ao fato de encontrarem dificuldades no mercado de trabalho implicando numa crise identitária, entendemos, que não se trata apenas das transformações da estrutura familiar, mas também das relações de gênero, de certa forma, dela decorrentes. A noção de crise das identidades pode ser considerada discutível já que tais identidades jamais foram fixas, de forma que não poderiam entrar em crise. A instabilidade e a transformação seriam a regra e não a exceção, quando abordamos questões identitárias. O mais apropriado seria, talvez, discutir a *transformação* das identidades, pois o termo transformação implicaria um processo (MISKOLCI, 2005a).

As principais mudanças que afetaram as identidades de gênero nas últimas décadas e que se relacionam às transformações na família têm relação direta à entrada da mulher no mercado de trabalho, o que tem levado a desconstruções das bases materiais da família, observadas pela queda do número de uniões e o aumento das separações (MISKOLCI, 2005a). No entanto, falar de crise de identidade seria corroborar um discurso preconceituoso e conservador que coloca a masculinidade num altar, de forma a ser alcançado por todos os indivíduos. Pode-se até falar de crise da identidade masculina hegemônica, mas como ressalta Dubar (2000), o que se vive é um período de mudança e transição para novas formas de masculinidade, ou seja, novas relações ainda não inteiramente configuradas, de maneira que as identidades estariam “sempre em crise, já que sua estabilidade é fictícia, o resultado de artifício social que minimiza as constantes transformações para as apresentar como fixas de forma a estabilizar relações para consigo e com os outros” (MISKOLCI, 2005a, p.17).

No caso das identidades de gênero, “há pressões por mudança nas expectativas sociais sobre os gêneros e o desejo de maior atribuição de poder aos indivíduos para que possam decidir sobre suas escolhas e estilos de vida. Ao mesmo tempo, as forças coletivas resistem à mudança ou incorporam algumas demandas seguindo padrões estabelecidos, portanto de forma a evitar rupturas e cobrando seu preço na moeda do controle social” (MISKOLCI, 2005a).

As atuais transformações têm engendrado uma série de mudanças capazes de alterar a correlação de forças entre o ideal masculino e o feminino. Há que se ponderar, entretanto, que no amplo leque de estratos, das quais se constitui a sociedade, diversos são os alcances em que a identidade de gênero pode assumir. O que para muitos de classes altas passa-se a erigir como um sofrimento, para pessoas de classes mais populares acaba soando como a única fonte de prestígio, dada a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. A reivindicação de provedor acaba se tornando uma prerrogativa e o sofrimento psíquico reside na não possibilidade de assumir a identidade de gênero exigida pela sociedade (OLIVEIRA, P., 2004).

A partir de uma abordagem contextual, pode-se alegar que não existe uma definição de identidade por si mesma. Os processos identitários não existem por si próprio, ou seja, são inerentes a algo específico que está em jogo. Segundo Angier (2001):

O que está em jogo é sempre passível de ser detectado na pesquisa empírica contextualizada, aprofundando caso por caso o conhecimento de tudo o que cerca a questão identitária, constituindo então a parte mais relativa da identidade, aquela que se nota quando as identidades são consideradas como processos localizados, datados, mas que desaparece quando se fala das identidades como produtos já dados (ANGIER, 2001, p. 9).

Sendo as identidades socialmente construídas, estas são, portanto, múltiplas e contingentes, mutáveis e contextuais, e vão sendo resignificadas a partir das transformações da sociedade. No nosso caso, o que está em jogo são as transformações no mundo do trabalho, como um dos principais fatores na (des)construção da identidade de gênero com o aumento do número de mulheres mesmo em funções tradicionalmente tidas como masculinas e a progressiva participação das mulheres como provedoras do grupo familiar.

3.3 “A construção do masculino”

Como afirmado anteriormente, gênero é uma categoria histórica e como tal está aberta às transformações históricas. A masculinidade, por sua vez, é uma configuração da prática em torno da posição dos homens na estrutura das relações de gênero, que por sua vez reproduz as estruturas sociais. Falar de uma configuração prática significa realçar aquilo que as pessoas realmente fazem, não naquilo que delas é esperado; e significa destacar que a ação tem uma racionalidade e um significado histórico (CONNELL, 1995). Contudo, que o conceito de masculinidade está, geralmente, colocado em valores físicos e que a maioria dos estudos sobre identidade masculina está mirada para a sexualidade “tanto que até os dicionários da língua portuguesa apresentam ‘masculinidade’ como sinônimo de virilidade” (ELMÔR, 2002, p. 33). Embora já em 1920, e 1930, Malinowski, Mead, Freud e outros estudiosos fizessem referência ao “masculino” e ao “feminino”, é na década de 60, a partir dos movimentos feministas e dos movimentos gay e lésbico, que o interesse pela masculinidade como objeto de estudo em âmbito social tem seu início, sobretudo nos Estados Unidos e Inglaterra.

Em seu estudo sobre a produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas no contexto norte-americano, Kimmel (1998) parte do pressuposto que as masculinidades são socialmente construídas, que variam de cultura para cultura, no transcorrer de um certo período de tempo, além de mudarem através de um conjunto de outras variáveis, de forma que o uso do termo no plural significaria reconhecer que masculinidade tem um significado diferente para diferentes grupos de homens e em diferentes momentos. Analisa a partir de uma perspectiva histórica, transcorrendo na identificação de vários modelos de masculinidades que são produzidos socialmente.

No final do século XVIII, dois modelos de masculinidade poderiam ser vistos nos Estados Unidos: o “patriarca gentil”, o homem que derivou sua identidade pela posse da terra.

Era considerado um pai devotado, que passava muito do seu tempo com a sua família; o “artesão heróico”, que incorporava a força física e a idéia do artesão urbano independente. No século XIX, uma nova versão de masculinidade teria emergido: o “*self-made man*”, onde sua masculinidade deveria ser demonstrada e provada no mercado, pois se trataria de um homem de negócios.

Kimmel (1998) demonstra como esses modelos de masculinidade foram sendo transformados de acordo com a expansão sócio-econômica da sociedade americana, surgindo novos ideais de masculinidade, principalmente, o advento da idéia do homem que buscava demonstrar a sua aquisição de masculinidade bem sucedida através da desvalorização de outras formas de masculinidades, posicionando, segundo ele, o hegemônico por oposição ao subalterno, transformando os diferentes “nos outros”. Dessa maneira, surgiriam vários modelos subalternos, como por exemplo, o *irlandês*, que era visto como não sendo de uma raça pura na Bretanha; os *italianos*, vistos como passionais demais para possuírem o auto-controle masculino; os *judeus*, que eram “almofadinhas” demais; os *asiáticos*, visto como pequenos demais e demasiadamente gentis. Ou seja, produzindo o ideal de uma masculinidade hegemônica que se disseminou para o mundo todo.

Vale de Almeida (2000) concorda que essa masculinidade hegemônica seria um modelo cultural ideal que, não sendo atingível por praticamente nenhum homem, exerceria sobre todos os homens um efeito controlador, através da incorporação da ritualização das práticas da sociabilidade quotidiana e de uma discursividade que exclui todo um campo emotivo considerado feminino. Além disso, essa masculinidade não seria simétrica da feminilidade, na medida em que as duas se relacionariam de forma assimétrica, por vezes hierárquica e desigual. Dessa maneira, a masculinidade seria um processo construído, frágil, vigiado, como forma de ascendência social que pretende ser, devendo ser considerada a

diferenciação do comportamento individual segundo características como, classe social, percursos individuais e, sobretudo geracionais.

Oliveira, P. (2004), indica que o ideal moderno de masculinidade durante os séculos XVIII, XIX e parte do século XX, representou a imagem mais positiva que a civilização ocidental moderna fez de si mesma.

Características como potência, poder, força, coragem, atividade, ousadia, valentia, vigor, eficácia, robustez, firmeza, imponência, inteligência, intensidade, integridade, invulnerabilidade, estiveram frequentemente associadas ao ser masculino e foram pensadas como qualidades em si, que a própria sociedade moderna gostava de se auto projetar (OLIVEIRA, P., 2004, p. 281).

Na passagem da sociedade medieval para a sociedade moderna “o amor romântico se insinuava como um modelo novo de relação conjugal e prenunciava a conformação de uma instituição-chave para a sociedade burguesa: a família monogâmica” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 22). Por conseguinte, além da eleição do domínio privado como *locus* adequado para a manifestação dos sentimentos pôde-se observar um esmaecimento das expressões desenfreadas das emoções.

Nesse contexto, não seria exagero dizer que a formação do atual Estado-nação enquanto instituição moderna guardou papel fundamental e determinante na conformação de comportamentos socialmente considerados como autenticamente masculinos.

Os ideais medievais de bravura e destemor passaram agora a integrar as características fundamentais do soldado devotado e heróico. Expressa-se cada vez mais a imbricação entre militarização, nacionalismo e masculinidade (OLIVEIRA, P., 2004, p. 27).

Da formação dos Estados modernos até a primeira década do século XX – marcada pelo movimento expansionista colonial europeu que visava a incorporação de novos territórios sob

a égide do novo Estado – pôde-se verificar um clima belicoso entre as nações, que aumentava com a busca de novos mercados consumidores. A I Grande Guerra foi tributária dessa atmosfera militar que, após quatro anos, iria produzir, principalmente junto aos derrotados, movimentos com forte apelo ao ideal mítico de masculinidade.

Frutos dessa conjunção, o nazismo, bem como o fascismo e o socialismo buscaram de várias formas inculcar nos jovens um espírito agressivo e belicoso e nessa busca a exacerbação da masculinidade. “Nos momentos de crise (...) enaltece-se os modelos viris que são divinizados, senha para a libertação de movimentos trágicos e monstruosos”. Concomitantemente e, principalmente, após essas insurgências políticas, seria acrescentado um novo elemento: A fábrica. “Ao devotado soldado guerreiro, acrescentar-se-ia o modelo de trabalhador exemplar e responsável como paradigma do homem autêntico” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 41, 43).

O *taylorismo/fordismo* com sua imposição efetiva de como o trabalho deve ser executado, o crescimento da burocracia e o aumento da hierarquia, a intensificação do trabalho, características estas que exigiam do trabalhador uma vida regular, ou seja, uma vida pessoal regulada pela lógica da fábrica, estabelecendo um comportamento adequado às necessidades industriais como limites mínimos de garantia da produtividade da força de trabalho, junto à criação das corporações modernas, que disciplinava a sociedade pelo horário da fábrica, fez com que se cultivasse o ideal de um novo homem, devotado à família e cumpridor dos bons costumes (HARVEY, 1993).

Mais do que bons provedores, o realce dado à figura paterna no seio da vida familiar sempre foi enfatizado por instituições, principalmente a igreja, e vinha ao encontro dos emergentes ideais burgueses. “A ação conjunta das instituições modernas constituía e garantia as bases sociais do modelo viril emergente” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 49). Nesse

contexto as funções da mulher eram claras: mãe, educadora, provedora de afeto, carinho. Ao pai, provedor do lar e protetor por excelência de toda a sorte de invasores caberia manter a tranqüilidade do núcleo familiar. Toda uma conjuntura reforçava esse cenário familiar característico: “das leis civis aos preceitos religiosos, passando pelas narrativas e romances populares, que apoiavam os estereótipos de gênero” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 49).

É nesse contexto que a elaboração imaginária do lugar simbólico feminino (delicada, frágil, insegura e agora responsável pelos afazeres domésticos) ganhou força, de forma que sua projeção num agente masculino se tornou, cada vez mais, sinônimo de infâmia, desonra, desclassificação social e passível de ser classificado como comportamento desviante.

A masculinidade destacou-se como um valor básico sobre o qual a sociedade burguesa construiu sua auto imagem. Os desviantes forneciam o modelo às avessas, contratipo que figurava como a antinorma, o antiparadigma do homem burguês (OLIVEIRA, P., 2004, p. 78).

Apesar de muitos desses elementos simbólicos perdurarem até os dias atuais, há que se ressaltar que alguns aspectos da sociedade contemporânea têm favorecido algumas transformações no ideal moderno de masculinidade. Distintas mudanças socioestruturais têm ocorrido, principalmente, no que tange o surgimento de novos modelos de produção capitalista, com conseqüências para a divisão social do trabalho.

Do ponto de vista sociológico, a recente organização social tem sido descrita como capitalismo tardio, ultramodernidade, sociedade pós-industrial, flexível, ou seja, novos padrões de acumulação têm engendrado novas dinâmicas de interação social, modificando a divisão sexual do trabalho familiar. As novas possibilidades científicas e tecnológicas e a tradução destas em novos arranjos produtivos, sobretudo a partir dos anos 80, deram novo impulso a este processo, conformando um novo paradigma técnico econômico, o qual se

mostrou apto a provocar substanciais transformações não apenas na dinâmica econômica, mas também social, política e mesmo cultural (FREEMAN; PEREZ, 1988).

HARVEY (1993) afirma que o desmonte da grande empresa, junto ao fim da racionalidade total nos processos produtivos assim como o surgimento do experimentalismo e da fragmentação da produção bem como da implementação da prática de subcontratação, demarcam uma condição pós-moderna em que se enfatiza a transformação da relação homem, trabalho e sociedade. Tais mudanças têm incidido sobre várias instituições desmantelando certezas que foram de fundamental importância na construção de ideais modernos, dentre eles o de masculinidade (BAUMANN, 2003).

No rol dessas mudanças, destacam-se àquelas no seio do núcleo familiar burguês. Esta, constituída até então pela esposa devotada e filhos orbitando em torno do pai com sua dominação incontestável, se vê inserida em uma crise de inversão de valores, com destaque para a dificuldade em compatibilizar casamento com trabalho e vida pessoal. Como conseqüências vêem-se “a postergação cada vez maior para o vínculo conjugal e crescente formação de relacionamentos sem vínculos legais” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 78), por conseguinte “a falta de legalização enfraquece a autoridade patriarcal, tanto institucional quanto psicologicamente” (CASTELLS, 1999, p. 174).

A ideologia do patriarcalismo legitimando a dominação baseada na idéia de que o provedor da família goza de privilégios foi abalada. A vida familiar nos moldes conservadores não se ajustaria mais ao “agente pós-moderno”, sendo o lar para este, uma verdadeira prisão:

As chances de que a família sobreviva a qualquer de seus membros diminui a cada ano que passa: a expectativa de vida do corpo mortal individual parece uma eternidade por comparação. Uma criança média tem diversos pares de avós e diversos “lares” entre os quais escolher – por temporada,

como as casas de praia. Nenhum deles se parece com o verdadeiro e único lar (BAUMANN, 2003, p. 47).

Junto a essas transformações, a idéia de masculinidade hegemônica passou a ser questionada. Segundo Badinter (1993), essa hegemonia masculina é conquistada a um alto custo, o que seria uma batalha diária. A autora demonstra que esse esforço para se estar à altura do que se espera ser homem (viril) é um processo cuja deflagração se deu a partir do movimento feminista dos anos 60 que fez evaporar a característica universal masculina aceita, até então, como “natural”. Até o século XVII, a mulher era medida segundo o padrão de perfeição masculina. A partir do século XVIII, a mulher passaria a ser diferenciada do homem por seu espaço, sendo este incumbido da criação, produção e política. “A esfera pública é seu elemento natural” (p.9) diz a autora. Hoje a masculinidade seria um conceito relacional, pois seria definida em relação à feminilidade. Dessa forma, é válido dizer que não existe um modelo masculino universal.

Como diz Kimmel (1998), se hoje estamos procurando uma visão da masculinidade hegemônica contemporânea “a do executivo globalizado, com telefone celular, *laptop*, assento na classe executiva, engravatado” poderia ser o retrato e não precisaríamos olhar além dos grupos que têm sido excluídos, como por exemplo, mulheres, homossexuais, negros, velhos, etc.

É por isso que Vale de Almeida (2000) ressalta a necessidade de se analisar formas de culturas distintas, num contexto etnográfico, onde é possível ponderar as masculinidades em conjunturas geracionais e de grupos específicos, onde o mais importante poderia ser a própria desconstrução da masculinidade hegemônica, percebendo a sua volatilidade, ou seja, a sua historicidade.

Dessa maneira, há que se ponderar que a própria percepção da masculinidade é algo difuso, porém específico se considerarmos trajetórias particulares, como no nosso caso, em que a mulher ocupa, cada vez mais, posição de destaque no mercado de trabalho. Uma das questões que emerge deste contexto é a própria dificuldade do homem em aceitar o trabalho doméstico em detrimento ao público.

Se existe uma obrigação moral de trabalhar, de sustentar as suas famílias e também, sacrificar o corpo, todas como elementos prestigiantes e capital simbólico de masculinidade, existe, porém, uma utopia da preguiça e do lazer, da abundância oriunda da riqueza, da limpeza do trabalho não braçal. E isso, para os trabalhadores operários é um ponto de tensão, dada que uma das únicas formas de importância social é no símbolo de homem trabalhador (VALE DE ALMEIDA, 2000).

Bourdieu (1999) tratou desses esquemas de pensamento em relação à construção das identidades em seu trabalho sobre a dominação masculina. Segundo ele, essa “batalha moral” derivaria de estruturas de percepção encarnada nos corpos sob a forma de “*habitus*”. Para ele:

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao próprio corpo, em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres (BOURDIEU, 1999, p.18).

A pior humilhação para um homem consistiria em ser “transformado em mulher”. Essa é uma relação de dominação que a própria estrutura patriarcal lhes impõe, fazendo com que os atos, tanto masculinos como femininos, acabem sendo inevitavelmente, atos de reconhecimento e de submissão. Isso poderia ser visto, por exemplo, no ato da conquista, concebido pelos homens como uma forma de apropriação, de posse. Diferente das mulheres,

que estariam socialmente preparadas para viver a sexualidade como uma experiência íntima e cheia de afetividade que incluiria ‘toques’, ‘carícias’, ‘abraços’. “Os rapazes tendem a compartimentar a sexualidade concebida como ato agressivo e, sobretudo físico, de conquista orientada para a penetração e o orgasmo”, ou seja, como forma de dominação. Outro exemplo é a desonra para um homem em assumir o papel de “mulher dona-de-casa” (BOURDIEU, 1999, p.30).

Por hora, salientamos que o princípio dessa visão dominante e que faria com que as pessoas percebessem o mundo segundo este mesmo princípio, se daria à custa, e ao trabalho, de uma socialização difusa instituída pela arbitrariedade cultural. Essa orientaria as distintas identidades inscritas nos corpos através de “injunções tácitas, implícitas nas rotinas da divisão do trabalho ou dos rituais coletivos ou privados” (BOURDIEU, 1999, p. 34).

Essas relações instituídas entre os gêneros se inscreveriam também, segundo Bourdieu (1999) nos princípios de visão e de divisão, que levariam a classificar todas as coisas do mundo e todas as práticas segundo distinções redutíveis à oposição entre o masculino e o feminino. Caberia aos homens, localizado do lado exterior, do oficial, do público, a realizar todos os atos tidos como perigosos e espetaculares. Às mulheres, pelo contrário e situadas do lado do interior, do privado, caberiam os trabalhos domésticos, escondidos, “até mesmo invisíveis e vergonhosos, como o cuidado das crianças” (p.41). São as mulheres que seriam encarregadas das preocupações vulgares da gestão cotidiana da economia doméstica.

A divisão sexual estaria incorporada na divisão das atividades produtivas, associadas à idéia de trabalho, bem como no capital simbólico, que atribuiria aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação, de ‘trocas de honras’, ‘trocas de mulheres’, etc.

Como diz o autor, “não seria exagero comparar a masculinidade a uma nobreza” (p.75), já que além do fato de que o homem não poder ‘rebaixar-se’ a desempenhar determinadas tarefas tidas, socialmente, como inferiores, as mesmas tarefas acabam se tornando nobres e difíceis quando realizadas por homens, ou insignificantes, fáceis, quando realizadas por mulheres (BOURDIEU, 1999).

Dessa maneira, a masculinidade é uma noção relacional, edificada a partir dos outros homens, pelos homens, para os homens e contra a feminilidade, “por uma espécie de medo do feminino e construído, primeiramente dentro de si mesmo” (BOURDIEU, 1999, p.67). Badinter (1993) aponta o esforço constrangedor para se estar à altura dessa idéia de homem viril e o sofrimento por não conseguir alcançá-lo. Além do mais, ao opor os sexos atribuindo-lhes funções e espaços diferentes pensa-se separar o fantasma da bissexualidade, mas acaba-se expondo uma ferida ou “uma parte de si tornada estrangeira ou até mesmo inimiga (...) daí decorre certa tensão entre o ideal coletivo e a vida real” (BADINTER, 1993, p.128, 136).

O arquétipo do homem superviril, no momento em que a mulher assume posição cada vez mais atuante no espaço público pode ser fonte de sofrimento e inquietação, especialmente àqueles que orbitam entre o *lócus* do seio doméstico e posições desprivilegiadas no mercado de trabalho em relação a suas companheiras.

4 O IMAGINÁRIO DO TRABALHADOR: A ESFERA GERACIONAL ENQUANTO DELIMITADORA DA PERCEPÇÃO OPERÁRIA

As reflexões que se seguem neste capítulo têm como objetivo possibilitar uma discussão acerca da percepção operária, privilegiando o cotidiano vivenciado por trabalhadores da indústria metalúrgica, enfatizando suas concepções, idéias e representações sobre suas próprias vidas, seus sentimentos e percepções em torno da divisão sexual do trabalho e dos processos de entendimento a respeito da construção da identidade masculina.

Os resultados encontrados sugerem (e isso já foi evidenciado pela literatura) uma sociedade heterogênea, em processo de mudança (ainda que lenta), onde coexistem diversas modalidades de relações de gênero e trabalho bem como na forma de conceber e atuar dos atores envolvidos em tal mecanismo. Mesmo dentro de determinada classe, setor, ou ramo de trabalho, como no nosso caso em específico, fica evidente a diversidade de arranjos e subjetividades. Não obstante, tais subjetividades indicam uma diferença geracional clara e que denota um processo de mudança – no que diz respeito às relações de gênero – dentro do contexto das transformações do mundo do trabalho.

Dessa forma, para efeito de uma maior clareza analítica, distinguir-se-á três grupos de subjetividades que mais se destacaram e que indicam um maior ou menor grau de modificação dos pontos de vista em relação à masculinidade convencional e à divisão sexual do trabalho: O discurso tradicional de trabalhadores com mais de 40 anos; o discurso de igualdade e flexibilidade de trabalhadores com até 29 anos; e o discurso híbrido de trabalhadores entre 30 e 40 anos. É evidente que a apresentação destas três ‘categorias’ tem uma função eminentemente explicativa, onde se encontrarão biografias de entrevistados que refletem fielmente um desses três modelos de trabalhadores em suas subjetividades e casos

nos quais as características se encontram de maneira um pouco combinada a outras formas de relações. O interessante é ressaltar que se trata de categorias abstratas que agregam determinadas características em comum extrapoladas para efeito de análise.

4.1 A relação de trabalho regular: O modelo de homem provedor

Um dia normal de uma família feliz tem um pai presente que toma café da manhã com toda a família. Depois sai para trabalhar. A mãe toma conta do lar. Na hora do almoço todos sentam à mesa e discutem a relação. Os filhos vão para a escola. O pai é calmo e não bebe. Um pai trabalhador que sabe sustentar a sua família (Renata, 45 anos, operadora de máquina).

Em “Os anormais”, Foucault (2001) falava do poder de inclusão, onde a norma é um elemento a partir do qual certo exercício de poder se acha fundado e legitimado e que traz um princípio de qualificação e correção. Um princípio de valor que julga cada indivíduo pra saber se ele é, como diz o autor, conforme a regra. Miskolci (2005b), demonstra como a família burguesa foi fundamental enquanto instrumento de controle social e regulação econômica, onde se dá a primeira diferenciação entre o normal e o anormal, de maneira que toda a dissidência com o modelo economicamente produtivo e biologicamente reprodutivo passaria a ser classificada como desvio. Na fala acima, o dia “normal” de nossa entrevistada pode ser visto como um ideal, uma vez que a mesma é divorciada, trabalha como metalúrgica, sustenta a casa, além de seu ex-marido ser considerado por ela um “alcoólatra anormal”. Para Miskolci a norma desvaloriza o existente para corrigi-lo, ou seja, nenhuma regra é neutra, antes implica referência a um valor, o que no caso de nossa entrevistada foi considerada como uma natureza corrompida ou uma falha do marido enquanto homem provedor.

Pudemos encontrar um grupo de trabalhadores, cujas trajetórias, no que diz respeito à divisão do trabalho doméstico e a percepção acerca da masculinidade se inscrevem quase que perfeitamente nos cânones prescritos pelos modelos de relação “normal”, ou seja, referentes a um contexto onde a identidade de homem provedor sempre foi valorizada socialmente.

Inseridos nesse ideário, encontramos entre nossos entrevistados, quatorze (14) trabalhadores, sendo dez (10) homens e quatro (4) mulheres, que se inscrevem dentro desse tipo de modelo familiar tradicional, que neste caso ainda é idealizado como o modelo *certo* a ser seguido. Entre as principais características desse tipo de relação podemos destacar: a) todos têm, no mínimo 40 anos; b) O trabalho do marido e seu salário são considerados como responsáveis pelo sustento de toda a família; c) O trabalho doméstico é considerado um afazer, essencialmente feminino; d) a masculinidade se constrói, basicamente, pelo trabalho economicamente produtivo do homem.

Vale ressaltar, que entre estes trabalhadores, grande parte dos homens iniciou sua trajetória de trabalho muito jovem, entre 10 e 12 anos em média, nas décadas de 1960 e 1970, geralmente ajudando o pai na lavoura ou em oficinas de retífica de motores, assim como em pequenas empresas metalúrgicas da própria família. Os trabalhadores homens deste grupo tiveram sua carteira de trabalho assinada pela primeira vez em alguma grande empresa, com idade média de 17 anos, em supermercados e lojas atacadistas, empresas de confecção, empresas do setor químico e, finalmente, grandes empresas da indústria metalúrgica, que acabaram sendo o destino de todos os trabalhadores, quando estes tinham, em média 25 anos de idade. Atualmente, o tempo de serviço na mesma fábrica, varia de dez a 10 e 18 anos de casa. Entre as mulheres, a inserção no mercado de trabalho se deu bem mais tarde, entre 16 e 17 anos, ficando pouco mais de dois anos no serviço, quando a maioria deixou o emprego para casar-se. Entre as trabalhadoras, a volta ao mercado de trabalho, basicamente nas grandes empresas do setor metalúrgico, aconteceu mais tardiamente se comparada aos homens, quando os filhos já se encontravam no ensino médio. O tempo de serviço na atual empresa não ultrapassa 11 anos, porém é ainda bastante expressivo se comparado com os trabalhadores entrevistados mais jovens.

Neste cenário, entre as décadas de 1970 e 1980 no Mundo e, em parte no Brasil, o *taylorismo/fordismo* teve certo papel em termos de prescrição de como o trabalho deve ser executado que, junto ao crescimento da burocracia e ao aumento da hierarquia, delimitavam certas características que exigiam do trabalhador uma vida regular, ou seja, uma vida pessoal regulada pela lógica da fábrica, estabelecendo um comportamento adequado às necessidades industriais como limites mínimos de garantia da produtividade da força de trabalho, o que disciplinava a sociedade pelo horário da fábrica, mesmo que várias empresas de determinados ramos, como por exemplo, o automobilístico, já incorporassem técnicas de gestão do chamado “modelo japonês de produção” (HARVEY, 1993). Mesmo assim, cabe ressaltar que, nesse *mix* histórico é razoável supor que se cultivasse o ideal de um homem devotado à família, líder desta, responsável por essa.

Esse ideal de valores constrói homens enquanto bons provedores. “A ação conjunta das instituições modernas constituía e garantia as bases sociais do modelo viril emergente” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 49). Nesse contexto as funções da mulher são delimitadas ao solo doméstico e edificadas sob o símbolo de mãe, educadora, provedora de afeto, carinho.

O tipo ideal de família em nossa sociedade geralmente estrutura-se sobre três partes: o casamento (o homem e a mulher), a casa (o lar) e os filhos. As obrigações fundamentais que compõem este universo moral familiar fundado em princípios de valores burgueses compõem: a) o pai mediador entre a família e o mundo externo, reafirmando a tradicional autoridade masculina. Ele é a autoridade moral, responsável pela respeitabilidade familiar, respondendo pela família. Os problemas econômicos ou de recursos geralmente são considerados uma falha do pai enquanto homem; b) a mãe que cuida de todos e zela pelo funcionamento da casa. A autoridade feminina vincula-se à valorização da mãe, num universo simbólico onde a maternidade completa a mulher. c) o casal que demonstra afetividade um pelo outro. Eles não

brigam ou discutem, não têm momentos de preocupação, de tristeza e mau-humor; d) os filhos, cujo papel é a retribuição moral aos pais, sendo obedientes, respeitosos, honestos e, principalmente futuros trabalhadores (AGNELLI *et al*, 1999).

Essa foi a composição familiar mais mencionada entre nossos entrevistados com mais de 40 anos e subjacente a ela e como forma de protegê-la pudemos perceber, também, características como a lealdade para com o trabalho, a pontualidade, o compromisso com a empresa, ou seja, comportamentos laborais específicos no sentido de respaldar e sustentar a estrutura familiar que pressupõe uma divisão sexual do trabalho clara, que compõem o trabalho produtivo como âmbito masculino e o reprodutivo na esfera feminina. Esta divisão traz a prerrogativa aos homens de dedicar-se a uma jornada exclusiva ao desempenho de seu trabalho. Ao contrário, veremos posteriormente que, entre nossas entrevistadas coube uma dupla jornada aceita de bom grado, praticamente acolhida e aceita como função natural.

4.1.1 O HOMEM PROVIDOR

Foi possível perceber entre nossos entrevistados com mais de 40 anos, que o prestígio acumulado economicamente pelos homens compensaria de forma plena qualquer perda ocasional de prestígio sexual. “A sua masculinidade está alicerçada no sucesso e no trabalho e plasma-se com a de pessoa respeitável” (VALE DE ALMEIDA, 2000, p.55), isto é, o que lhes garante prestígio no mercado de bens simbólicos, ainda se sustenta na capacidade masculina de ser o chefe da família, moralmente autoritário e responsável economicamente pela família. Nesse caso, “se o trabalho e o *status* social são importantes para a definição da identidade social, são-no também para a masculinidade” (VALE DE ALMEIDA, 2000, p.57). Para grande parte dos trabalhadores com mais de 40 anos a masculinidade atrela-se a essas responsabilidades:

Eu trabalho desde os sete anos de idade. Já comprava a minha roupa. Foi com o trabalho que eu me tornei um homem realmente. Comecei a dar valor no que tinha (Fernando, 41 anos, montador).

De acordo com Jimenez e Lefèvre (2004), para o homem, o trabalho sob a forma de emprego formal e institucionalizado assumiu nas sociedades modernas a representação de via de acesso a um lugar no campo social e, nesse sentido, a perda do emprego e a necessidade em assumir tarefas domésticas, não significariam a perda, simplesmente, do dinheiro no fim do mês, “mas a de um lugar na rede social e de uma identidade associada a esse lugar” (p.239).

Se eu ficar desempregado e não arrumar alguma coisa para nos manter é porque não tive coragem de trabalhar. E se não tive coragem de trabalhar é porque não sou homem. É o trabalho que dá o sustento da minha família. Se eu não puder fazer isso [trabalhar], o que eu vou ser? Nada! (André, 44 anos, montador).

Nesse caso, o trabalho tem demonstrado ser uma das formas mais importantes dos trabalhadores ratificarem sua masculinidade surgindo como uma fonte de prestígio, dada a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. O contrário (essa perda de referência através do desemprego) passa-se a erigir como um sofrimento de modo que reivindicação de papel de provedor acaba se tornando uma prerrogativa e a angústia reside na não possibilidade de assumir seu papel de gênero.

Da mesma forma o trabalho se constitui em garantia de afirmação, de poder assumir responsabilidades enquanto homem: responsabilidade como sinônimo de masculinidade.

Eu me senti homem quando eu assumi uma dívida de um carro lá em São Paulo junto com meu pai, que eu paguei meio a meio. Depois eu vendi o carro. Foi na hora que eu comprei um carro que eu mostrei para mim que eu tive atitude de homem, responsabilidade. E eu comprei um fogão para minha mãe. E quando eu comprei o carro eu falei “graças a Deus isso aqui é meu”, aí que eu vi que era digno, homem, porque eu começava a sustentar a minha família (Severino, 42 anos, testador de motor).

Concebido dessa maneira, o trabalho remunerado é um território especificamente masculino, um espaço simbólico masculino, apesar da presença crescente de mulheres no mercado de trabalho. Severino representa fielmente em suas concepções e práticas, este tipo de modelo. Severino deixa claro que a sociedade espera dele um trabalhador disciplinado, fiel (e se orgulha disso), de maneira que tem como perspectiva “se aposentar nela”[na empresa]. É dessa maneira “que tem como sustentar sua família”. Nesse sentido, deixa clara a separação que deve existir entre trabalho e vida familiar e que não se deve levar preocupação com a vida familiar para o trabalho:

A função do homem é administrar a parte financeira e o trabalho e a mulher cuidar dos filhos. E se a mulher fica em casa, qual é a obrigação dela? Cuidar da obrigação dela. Se eu estou trabalhando lá fora é para dar do bom e do melhor para minha família. Se minha mulher trabalha em casa é para

dar do bom e do melhor para mim. Roupa bem passada. Camisa ‘engomadinha’. Cuidar do marido dela, cuidar dos filhos. Se eu estou lá fazendo a minha parte, ela tem que fazer a parte dela em casa (Severino, 42 anos, testador de motor).

Enquanto o homem trabalha pelo bem da família, a mulher deve cuidar do homem, afinal é sua obrigação. Como demonstra Potucheck (1997) o provedor se refere à pessoa segundo o qual trabalhar é uma obrigação e que, obviamente, deixar de fazê-lo não é uma opção. Assim como Severino, Cláudio insiste que as esferas domésticas e de trabalho não se devem mesclar.

Quando chego no trabalho, esqueço totalmente dos problemas lá de casa [familiares], ou pelo menos tento. Isso aqui é minha vida, é o que garante o sustento da minha família, portanto se perder esse emprego vou comprometer toda a vida da minha esposa e dos meus filhos (Cláudio, 48 anos, operador de máquina).

A vida do homem é seu trabalho, e através dele garante a sobrevivência do grupo. A masculinidade é estruturada pelo trabalho. A realidade social em termos de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho tem colocado o homem em confronto com a complicada tarefa de manter-se no papel de provedor familiar exclusivo, o que dá uma conotação ainda mais importante a uma maior escolaridade como forma de garantia à entrada no mercado de trabalho. Há que se avaliar, como fez Whitehead (1997), que o homem é considerado “respeitável” em muitos casos quando tem a possibilidade de prover sua família ou quando tem condições econômicas para constituir uma. Ele intitula de “masculinidade fragmentada” aquela que é “atingida pela falta de poder aquisitivo ou pelo baixo status sociopolítico, considerando que essa situação coloca os homens em condições para o adoecimento, já que, a fim de resgatar a auto-imagem, tenderão a apresentar comportamentos como excessiva coragem, sexualidade impulsiva, beber publicamente, violência etc., que os fragilizam sob os mais diferentes aspectos, social, emocional e orgânico” (p. 230).

Eu não tive oportunidade de ter um estudo melhor. Se eu tivesse uma melhor escolaridade, eu poderia dar uma vida melhor para minha família, dar mais conforto a eles. Eu tenho um primo que não consegue mais emprego porque nunca estudou. E quem ajuda a família dele sou eu, enquanto ele fica na rua procurando emprego. Isso quando não está no boteco bebendo. Eu tenho dó, mas o mercado hoje em dia tá difícil (Augusto, 55 anos, montador).

Nesse caso, Augusto deixa claro que o que ainda estrutura a família de seu primo é a sua ajuda financeira, sem a qual dificilmente se manteria, “como devem ser todas as famílias”, já que seu primo, quando não está procurando emprego, fica no bar bebendo, o que corrompe sua condição de homem provedor.

Isto marca uma diferença relevante em relação às representações do trabalho feminino, tanto na percepção dos trabalhadores homens, quanto no das trabalhadoras mulheres, na medida em que esse trabalho feminino, ao contrário dos homens, surge como uma necessidade familiar que deve ser, na medida do possível, evitada, onde estar empregada, não necessariamente as converte em provedoras (Tabela 4.1).

Minha esposa não trabalha [fora], mas se precisasse não trabalharia. Além de ela ter muito que fazer em casa, provavelmente o salário dela seria pequeno, pois ela não estudou (Augusto, 55 anos, montador).

Note que Augusto disse anteriormente que também não tem uma boa escolaridade o que não o compromete nem o desobriga de seu papel de provedor. No entanto ele usa a mesma justificativa para o fato de sua esposa não precisar trabalhar.

Tabela 4.1 – Percepção acerca do salário feminino entre os trabalhadores mais velhos

	Entre os homens	Entre as mulheres
A mulher não precisa trabalhar	9	2
O salário do homem deve ser muito maior ao da mulher	1	2
Total	10	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Isso ficou claro quando alguns de nossos entrevistados que compartilham dessa concepção de masculinidade disseram sentir-se valorizados enquanto homens por suas esposas exatamente em função de sua capacidade de prover a família, cabendo ao salário das mulheres servir apenas como um complemento. Em contrapartida outros disseram se sentir pressionados por suas mulheres para cumprir a função a que se tinham destinado (como se o ato do casamento fosse o comprometimento feito pelo homem de ser o responsável principal do bem-estar da família).

O certo seria o homem trabalhar e eu ficar em casa, porque ele ia chegar e encontrar tudo certinho. Ao contrário não [ela trabalhar e o marido cuidar dos afazeres domésticos], porque sempre foi assim: o homem tem que trabalhar e a mulher ficar em casa. Quando ele casou, ele se comprometeu a fazer isso [sustentar a família] (Michele, 40 anos, montadora).

A entrevistada Sandra ratifica a opinião de que um “bom marido” é aquele que se responsabiliza pela manutenção do lar:

Eu não tenho o que reclamar do meu marido. Ele é muito trabalhador e nunca faltou nada aqui em casa, apesar das dificuldades ele dá um jeito e eu o admiro muito por isso (Sandra, 43 anos, montadora).

O contrato de casamento pressupõe o compromisso como provedor e garantia de respeito da mulher que espera esse comportamento.

4.1.2 ESPAÇOS MASCULINOS E FEMININOS NÃO INTERCAMBIÁVEIS

Além da necessidade de ter que assumir seu papel clássico de provedor da família a declaração de homem surge por meio também da negação do papel de dona de casa. Todos os entrevistados que se encaixam nessa categoria disseram que não seria normal e não gostariam que seus filhos fossem, no futuro *donos de casa* o que, para suas filhas, seria natural em todos os casos.

Eu não me importaria que minha filha fosse dona de casa. O filho eu já ia ficar meio chateado. Porque o homem tem que ser o esteio da casa, por exemplo, o homem tem que por a comida dentro de casa, tem que dar o respaldo pra toda a família (João, 49 anos, montador).

Para o entrevistado Alberto, sua filha assumirá naturalmente a função de dona de casa, enquanto o trabalho será o único local, inquestionável, que o seu filho deverá ocupar:

Futuramente ela [filha] vai ser. [dona de casa] Ela vai ser uma dona de casa também. Se deus quiser! Já o meu filho não. Tem que puxar ao pai. Tem que trabalhar. Virar gigolô não pode! Porque é aquilo que eu falei para você. Torna-se uma coisa meio chata, a mulher trabalhando e o homem dentro de casa. O homem...não, não! Tem que trabalhar! (Alberto, 46 anos, montador).

Para Severino fica claro que assumir tarefas domésticas submete o homem ao poder da mulher:

O meu filho tem que fazer alguma coisa na vida, não ficar parado, aí também não. Cuidar só da casa, sendo que realmente ele pode fazer outra coisa, aí não, aí não!! Sabe por quê? O homem tem que fazer alguma coisa, não ser submisso à mulher. O homem jamais tem que ser submisso à mulher! Não seria legal a mulher dele trabalhar e ele só cuidar da casa! E hoje em dia com a formação que ele ta tendo, pra ser alguém na vida. Ele vai ter que ter uma renda suficiente pra manter a família. Pra com fé em Deus a mulher dele não precisar trabalhar (Severino, 42 anos, testador de motor).

Depender da mulher desqualifica, “vira gigolô”, é um comportamento desviante, de vagabundo, de quem não quer trabalhar.

A divisão do trabalho familiar para os trabalhadores que se orientam por este tipo de modelo de relação e percepção se sustenta em uma nítida divisão dos espaços, funções e valores. As responsabilidades de homens e mulheres estão bem delimitadas. O trabalho doméstico é uma obrigação claramente feminina. A responsabilidade de provimento da família, evidenciado anteriormente, é uma motivação moral e central dos homens ao trabalho remunerado. Estes trabalhadores atribuem um conceito altamente positivo à sua família e à sua vida.

No trabalho podia melhorar um pouco, eu poderia receber um pouco mais, mas na minha família está ótimo! Tenho uma esposa dedicada, minha filha ajuda minha mulher em casa. Meu filho é um pouco rebelde, mas fazer o quê? Homem é assim. Mas em relação ao trabalho acho que ele [filho] ainda vai me dar muito orgulho, porque é esforçado (Alberto, 46 anos, montador).

A denúncia orgulhosa de que o filho é rebelde, mas trabalhador, pareceu ter sido uma tônica nas respostas dos trabalhadores desse grupo. Os homens disseram, porém, que a segurança do lar estaria garantida, graças à dedicação de suas mulheres e filhas, que orientariam suas vidas promovendo segurança para que o homem desempenhasse aquilo a que lhes foi destinado: o trabalho.

Neste grupo, todos os entrevistados disseram fazer exatamente o que seria justo em relação aos afazeres do lar, apesar de uma jornada de trabalho doméstico muito menor ao de suas cônjuges.

Se eu chego em casa cansado, e minha esposa está lá o dia inteiro, fazendo as coisas do jeito dela, porque eu não posso descansar? Vou ter que ajudar? [com os afazeres domésticos] (Augusto, 55 anos, montador).

A ordenação familiar que garante ao homem o *status* de chefe provedor que o desobriga do trabalho doméstico foi um argumento muito apresentado também entre as mulheres. Cíntia (47 anos, montadora) diz ajustar sua vida profissional (de trabalho) em função das suas obrigações e necessidades familiares, especialmente na criação dos filhos. A idéia é que um trabalho de tempo integral prejudica na educação e cuidados com os filhos.

Eu concordo que trabalhar é bom, sim. Mas realmente o que a maioria das mulheres querem é ter um lar e filhos pra cuidar. A mulher quer ter família, ela nasceu para isso. E se a mãe não está em casa, quem vai cuidar dos filhos. Trabalhar atrapalha a mulher sim! (Cíntia, 47 anos, montadora).

Ou seja, corrobora com a visão hegemônica do homem provedor e a naturalização do feminino como “do lar”, afinal a mulher “nasceu para isso”.

Mesmo tendo esposas em trabalho integral, essa idéia ainda permeia a percepção masculina (e não apenas). Na fala abaixo, o entrevistado tenta justificar a condição da sua esposa trabalhadora como uma opção e não uma demonstração de que não estaria conseguindo dar conta da provisão da família.

Para minha mulher o trabalho é uma opção. Eu acho bom que ela trabalhe, porque ficar em casa, ela se sente presa, aí ela se obriga a trabalhar. Até acaba ajudando em casa [no orçamento] porque as coisas estão difíceis [economicamente]. Mas que fique claro que se ela não quisesse [trabalhar] eu daria conta! (Francisco, 50 anos, operador de manufatura).

Severino ratifica a posição dos papéis marido provedor / mulher dona de casa como uma prerrogativa que tem sido prejudicada pela condição econômica do país que obriga a esposa a contribuir com o orçamento familiar.

Eu gostaria que o homem não dependesse da mulher. Que a mulher não precisasse trabalhar. Aqui no Brasil existe muita desigualdade social. Se tivesse um salário digno, muita mulher não precisaria trabalhar (Severino, 42 anos, testador de motor).

A desigualdade social estaria no baixo salário do homem, o que obriga a mulher a trabalhar. Apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho, motivada, grande parte das vezes, pelo fato do salário do homem não dar conta do sustento da família sozinho, esta repartição de tarefas (onde a administração da vida doméstica fica a cargo da mulher), tem se mantido num meio quase harmônico, “moralmente” aceito quando diante da necessidade econômica. Apesar do aumento das mulheres no mercado de trabalho, parece não ter havido substancial alteração da percepção acerca das identidades de gênero de forma que a identidade do homem ainda está pautada na idéia de sustentador da família, com a colaboração da mulher a essa estrutura, como coadjuvante.

Paulo, 40 anos, montador, diz que é graças à dedicação de sua esposa aos afazeres domésticos e sua segurança afetiva, que pode dedicar-se simplesmente e com tranquilidade à sua atividade laboral.

Apesar da minha esposa trabalhar [fora] a gente consegue manter a harmonia. Ela é muito organizada e sabe dividir seu tempo direitinho. Ela é muito importante, porque, além de dar uma forcinha aqui em casa [em termos financeiros] mantém a harmonia, limpando, deixando tudo no lugar certo (Paulo, 40 anos, montador).

Celso, 51 anos, operador de máquinas, nos oferece outro argumento para explicar a conveniência deste arranjo familiar. Para ele a igualdade entre o casal, no que diz respeito às atribuições domésticas, tende a gerar conflitos e desestruturar a família. Ele afirma que as separações de casais ocorridas atualmente são resultantes do desejo das mulheres casadas de terem um trabalho ou ocupações fora do lar.

Antes as separações eram poucas, porque as mulheres só trabalhavam se estavam solteiras, ou nem trabalhavam. Elas se dedicavam aos filhos, ao marido, aos cuidados com a casa. Hoje elas acham que o marido tem que lavar, passar, até cozinhar (Celso, 51 anos, operador de máquinas).

4.1.3 O ESPAÇO SIMBÓLICO DE HOMENS E MULHERES: O AMBIENTE DE TRABALHO

Alguns trabalhadores chegaram a afirmar que o espaço de circulação das mulheres deveria se limitar, dentro do possível, ao ambiente doméstico do âmbito protegido do lar.

Quantas mulheres ficam fora de casa de “tititi”. Se não é pra não trabalhar, que fique dentro de casa, não do lado de fora de tititi. Porque em casa tem muito [com ênfase] o que fazer! (Severino, 42 anos, testador de motor).

Em relação a significados de gênero como estes ficou clara a noção de que os espaços de homens e mulheres não são intercambiáveis. Mais do que isso, é um tipo de estrutura construída socialmente e entendida simbolicamente. Vale de Almeida (2000) explora o que ele chama de performatividade pública dos rapazes versus segredos privados das mulheres. Para ele, a menina aprende a ser passiva em suas atividades lúdicas onde se estimulam suas destrezas em espaços reduzidos, muitas vezes desenhados no chão, como em algumas brincadeiras e jogos infantis, além de estimular em bases simbólicas a reprodução da vida

familiar e da maternidade. Aos meninos, em geral, se instiga o uso do corpo para fora. Além disso, muitas das brincadeiras dos meninos estariam ligadas, para o autor, à dominação das formas de vida inferiores, que passariam pela crueldade para com os animais, o gosto pela caça, etc. além disso, constatamos que para 35 dos trabalhadores, se existe atividade que deva ser feita entre homens, essa é o futebol. Segundo Reis (2007), citado na Carta Capital (2007), “o futebol é um esporte de homens, feito por homens e para homens. É o mais conservador dentre os esportes. O gênero masculino o elegeu para ser o espaço da validação da masculinidade socialmente permitida”.

Esses lugares simbólicos espriam-se para o ambiente de trabalho. Entre os entrevistados que se encaixam nessa categoria, oito (8) homens e as quatro (4) mulheres disseram que acharia estranho se suas esposas fossem suas chefes no trabalho ou se elas fossem chefes de seus maridos, no caso das mulheres entrevistadas e que isso poderia afetar a vida familiar (Tabela 4.2).

Não se devem misturar as coisas. Trabalho é coisa de homem. Então como é que ele vai ser submisso à mulher? No trabalho iam me desmoralizar se minha mulher fosse minha chefe. Então em casa eu ia querer decidir como as coisas deveriam ser, arrumar a cama do meu jeito, a sala. Ia ficar tudo de ponta cabeça! (Cláudio, 48 anos, operador de máquina).

Simbolicamente, os espaços se delimitam pelo trabalho público do homem *versus* os afazeres domésticos das mulheres, de maneira que alterar essas funções poderia significar inversão de valores que não devem ser questionados.

Tabela 4.2 – Percepção acerca da condição da mulher no trabalho entre os trabalhadores mais velhos.

	Entre os homens	Entre as mulheres
Aceitaria que esposas fossem chefas dos maridos no ambiente de trabalho	2	0
O trabalho da mulher reflete negativamente no ambiente doméstico	8	4
Total	10	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Os rapazes aprendem que “lhes é permitido sujarem-se e estragar a roupa. As mães repreendem-nos pelo fato, mas essa repreensão é prestigianete no seio do grupo de rapazes que se vai formando e não é raro ver-se um pai vangloriar-se (ainda que sob a figura retórica da queixa, mas denunciando o orgulho pela expressão facial) da selvageria do filho. As meninas desprezam explicitamente este lado masculino, reprimindo a tentação que algumas sentem de serem “maria-joão”, e recebendo a gratificação das outras na competição pela aparência” (VALE DE ALMEIDA, 2000, p. 62). O exemplo parece se reproduzir fielmente nesse grupo de trabalhadores. Todos (14) associaram o trabalho masculino ao trabalho sujo e pesado.

Homem tem que mexer em graxa, pegar peso. Deus deu mais força para ele para justamente fazer aquilo que a mulher não consegue. Meus filhos eu quero ver na rua, um batendo no outro. É assim que eles aprendem a apanhar da vida, senão qualquer problema no trabalho vai sair chorando? (Celso, 51 anos, operador de máquinas).

Aqui, Celso associa claramente o espaço público, de contato com outras pessoas, como algo arriscado, mas masculino por natureza. Local que vai ensinar o garoto a enfrentar os problemas do trabalho ou, pensando de maneira inversa, de responsabilidade masculina devido à fragilidade das mulheres.

Quando perguntados se as mulheres dariam conta de desempenhar suas tarefas, sete (7) homens ainda associaram seus trabalhos a operações complexas demais para serem realizadas por mulheres. Para três (3) trabalhadores as operações eram tão simples que *até as mulheres dariam conta de desempenhar*.

Na minha tarefa sim [quando perguntado se as mulheres dariam conta de desempenhar sua tarefa]. É uma tarefa simples, você entendeu? Não é uma tarefa dificultosa. E pelo processo, por ser automatizado, é uma coisa moderna. Tá lá o computador indicando tudo. Quer dizer, se você apertar um botão errado lá ele vai te indicar. Por exemplo, você vai fazer um enchimento, você apertou o botão errado, ele vai esvaziar. Tem o botão de emergência, se tiver emergência ele vai providenciar uma ajuda. Então por ser automatizado, não tem dificuldade nenhuma, as mulheres podem fazer (Severino, 42 anos, testador de motor).

Além disso, tanto os homens quanto as mulheres entrevistadas associam o trabalho feminino às características naturais atribuídas a este sexo. Quando questionados sobre qual trabalho as mulheres fariam com maior eficiência a maioria identificou o trabalho feminino como mais simples e desqualificado além de ainda associá-lo com os afazeres domésticos.

Aqui em casa na verdade é tudo a mulher que faz, eu não faço nada! Às vezes eu acho que na cozinha. [onde a mulher deve realmente trabalhar] Na cozinha mesmo. A minha mulher trabalha e eu tenho que fazer o almoço: às vezes ela reclama do que eu faço. Não consigo fazer do jeito dela, então eu acho que naquela parte do fogão ali ela tem mais domínio do que eu. Fazer uma limpeza numa casa, um homem já passa um pano por cima e...[risos] (João, 49 anos, montador).

Para Severino, as mulheres devem trabalhar na montagem, pois é um trabalho “arroz com feijão”, fácil de fazer, comparado com o preparo rotineiro das refeições no ambiente doméstico.

Na montagem [qual a função a mulher desempenharia melhor], onde elas estão porque é uma coisa que ta ali, dia, dia, sempre arroz com feijão, só quando muda o tipo de motor às vezes muda alguma peça pra colocar no motor. Por exemplo, nós estamos montando o motor 1000. Já sabe o que vai. Que vela que é então é só apontar ela, aí a própria torqueadeira vai lá e complementa. Então não é um trabalho pesado. É um trabalho gostoso, entendeu? O tempo passa, rende. Em questão de segundos você está em outro posto. Tem aquela versatilidade de você estar em outro posto. Aí quando você vai ver já acabou o dia (Severino, 42 anos, testador de motor).

A esse respeito, Renata disse que a mulher deveria trabalhar principalmente nas atividades de administração da fábrica. Neste caso, motivada principalmente por atribuições inatas ao gênero feminino.

Administrar a fábrica [função feminina no trabalho]. A mulher é mais sensível em relação ao funcionário, a mulher tem mais caráter que o homem, mais princípios (Renata, 45 anos, operadora de máquina).

As mulheres deveriam trabalhar em postos cujo teor conservaria uma similaridade com o trabalho desenvolvido no lar com a identificação de ‘sensibilidades’ femininas para tarefas específicas simples e desqualificadas; ou simplesmente (e de preferência) ao confinamento à esfera privada da vida doméstica. A rua, o espaço público, corromperia.

Há ainda o sentimento de que os próprios atributos femininos funcionam como um obstáculo ao trabalho da mulher, como por exemplo, o fato de engravidar.

A mulher mal entra pra trabalhar, logo arruma filho. Isso aí dificulta, porque você há de convir comigo, que isso é o ponto mais fraco da mulher. É óbvio que é lindo, sabe, dentro da família é lindo, mas tem mulher que logo que arruma emprego a primeira coisa que faz é arrumar filho. Além

desse ponto da gravidez tem serviço de homem que a mulher não pode fazer. Dependendo do motor lá, vou ser sincero com você, tem serviço que a mulher já não faz. E tem outros setores que homem carrega caixa porque que a mulher não faz e sobrecarrega os homens. Ninguém é burro de carga, não é isso que eu quero falar. Eu não me considero burro de carga. Eu já vi mulher falar “eu não sou burro de carga pra isso”. E eu sou? Eu acho que ela ta sendo radical demais (Severino, 42 anos, testador de motor).

A noção de que o espaço doméstico é, ainda, função da mulher se concatena na atribuição das tarefas domésticas dos trabalhadores que disseram, em média, gastar 1 hora por dia em afazeres domésticos. Entre as 4 mulheres com idade superior aos 40 anos de idade, esse tempo sobe para 4 horas e meia por dia em média. A ocupação das esposas na percepção dos trabalhadores nesses mesmos afazeres perfaz em média 5 horas. Para os maridos das nossas entrevistadas, segundo elas, esse tempo é de uma hora e meia ao dia, em média (Tabela 4.3). Esse tempo difere, ainda, de acordo com as tarefas. Entre os homens a responsabilidade exclusiva por pequenos consertos domésticos ficaria a cargo dos próprios entrevistados, segundo estes, em 45,5% das vezes contra zero de suas esposas. Entre suas esposas, lavar e passar roupa e limpar a casa era tarefa exclusiva para 10 dessas. A tarefa compartilhada igualmente que mais foi citada foi a ida ao supermercado (citado 65% das vezes).

Eu chego em casa e já vou pro fogão. É que tenho que fazer a comida do meu marido e dos filhos. Às vezes ele [marido] até esquentar a comida se estiver pronta. Mas é que o serviço dele é mais pesado. O meu é mais tranquilo, por isso trabalho mais aqui em casa (Cíntia, 47 anos, montadora).

A noção de trabalho mais pesado e sujo dos homens parece se precipitar no tempo gasto com os afazeres domésticos. A idéia de trabalho mais “leve” que deve ser feita por mulheres, justifica a distribuição altamente desigual no tempo gasto em casa com o trabalho doméstico no entender de Cíntia. Além disso, essa repartição de tarefas que tem se mantida inalterada e harmônica há muito tempo, segundo a trabalhadora, provém e é responsável por uma base afetiva sólida entre ela e o marido, o que tem permitido, segundo sua percepção,

ganhos, tanto em termos materiais quanto no desenvolvimento da família enquanto uma unidade sólida, que acaba gozando das vantagens desse tipo de estrutura familiar.

Com isso [menor responsabilidade do marido com as tarefas domésticas], meu marido descansa mais, rende no trabalho e garante o meu sustento e dos meus filhos (Cíntia, 47 anos, montadora).

Tabela 4.3 – Tempo médio diário gasto com os afazeres domésticos entre os trabalhadores mais velhos

	Entre os homens	Entre as mulheres
Tempo médio gasto com afazeres domésticos	1 hora	4 horas e meia
Tempo médio gasto com afazeres domésticos das(os) cônjuges dos entrevistados	5 horas	1 hora e meia

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

O que é mais interessante notar, é que para as nossas entrevistadas essas duplas jornadas são concebidas como natural. Michele foi a entrevistada com o discurso mais tradicional entre as mulheres. De acordo com ela, o trabalho doméstico é uma função feminina, mesmo quando a esposa trabalha. O trabalho remunerado (mesmo o metalúrgico) é uma consequência conjuntural que obriga a mulher a se expor ao mercado de trabalho, o que a não desobriga dos afazeres domésticos.

Acho que é a mulher que deve limpar a casa, cuidar da casa, lavar roupa. Ele [o marido] dar uma força tudo bem, mas a responsabilidade da casa tem que ser da mulher. Foi assim que a minha mãe ensinou. A gente fica um pouco cansada, mas tudo bem, dá pra fazer tranquilo. E se a gente não fizer, pode ter certeza de que outras [mulheres] irão ocupar o nosso lugar. É triste, mas é assim [os afazeres domésticos] (Michele, 40 anos, montadora).

Nesse tipo de modelo, “as atividades dos adultos confirmam a ordem das coisas: o pai sai cedo pra trabalhar, regressa ao fim da tarde para tomar banho e comer e sai de novo para o café. A mãe, se não trabalha, permanece em casa e, se sai, é para o circuito das lojas e visitas a casas quase sempre de parentes” (VALE DE ALMEIDA, 2000, p. 62). Como diz o autor, os homens verbalizam, quase sempre, mal-estar com a idéia de estar em casa, ou quando estão, cuidar dos afazeres de casa podem simbolizar dependência com relação à mulher, ou mais do que isso, a incapacidade de prover o sustento da família. “Em suma a domesticidade feminiza” (VALE DE ALMEIDA, 2000, p. 62).

Em suma, este modelo de relação de trabalho por gênero e a percepção de masculinidade intrinsecamente associada ao trabalho produtivo, estável e público do homem se sustenta em um ordenamento familiar cujos trabalhadores homens contam com uma ‘esposa–dona-de-casa’ que se ocupa de praticamente toda a vida doméstica, como por exemplo, filhos, comida, limpeza, apoio afetivo, etc. Por conseguinte, se estabelece uma estrutura familiar na qual o homem é o provedor e a mulher dona-de-casa, o que garante uma estreita divisão sexual do trabalho entre homem trabalho-remunerado e público e mulher trabalho-reprodutivo e privado. Mesmo para nossas trabalhadoras e no caso daqueles trabalhadores com esposas trabalhando fora, o discurso e a divisão do trabalho doméstico se sustenta nos moldes e parâmetros de uma estrutura familiar tradicional.

Mais evidente em tudo isso, foi a identificação de que os discursos conservadores e suas relações convencionais e tradicionais de masculinidade se apresentam claramente divididos por idade (ou geração), que no caso dos trabalhadores metalúrgicos pode significar diferentes trajetórias e inserções laborais (neste caso *taylorista-fordista* por origem). Nesse caso, o trabalho estável, de carteira assinada, com todos os seus benefícios que regulam as relações de trabalho, assumem papel preponderante na construção da masculinidade.

4.2 Novas relações (?) e o discurso híbrido em relação às identidades de gênero: a geração flexível?

Eu ajudo bastante em casa. Muitos homens se acham machistas. Falam que “ah, mulher é para ficar dentro de casa, na frente de pia, lavando louça, lavando roupa, arrumação de casa”. Eu não vejo nada disso. Eu acho que em casa deve ser tudo dividido de acordo com a possibilidade de cada um (...). Agora, é claro que o trabalho [remunerado] prejudica as mulheres um pouco porque ela acaba não tendo tempo para ela mesma. Você sabe que todas as mulheres são vaidosas e querem ter o tempo delas. É diferente dos homens, onde a única coisa que importa é o trabalho (capixaba, 36 anos, montador).

Foi possível encontrar trabalhadores que se inserem num tipo de “versão modernizada do modelo” tradicional anteriormente descrito. Casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, como por exemplo, quando não há filhos para serem criados, ou devam ajudar no orçamento doméstico quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Entre nossos entrevistados, vinte, sendo quatorze (14) homens e seis (6) mulheres, podem ser inseridos neste tipo de arranjo perceptivo. Entre estes, quando ambos são obrigados a se inserir num trabalho remunerado, as tarefas domésticas acabam se tornando uma obrigação compartilhada entre esposo e esposa e a masculinidade ainda é pautada no trabalho estável e registrado do homem.

As principais características neste tipo de categoria agregam, de forma geral, a) homens e mulheres entre 30 e 39 anos; b) o trabalho do marido enquanto responsável, se possível, pelo sustento da família; c) o trabalho doméstico uma obrigação compartilhada devido, principalmente, ao fato do casal trabalhar fora e; d) a masculinidade se pauta, quase sempre, pelo trabalho economicamente do homem.

A trajetória profissional neste grupo é um pouco diferente em relação ao anterior. Apesar dos trabalhadores também começarem a trabalhar cedo, muitos deles não largaram a escola, sendo que a maioria terminou o segundo grau completo ou o ensino técnico, quando então iniciaram suas carreiras em empresas de grande porte. Cinco deles, ou concluíram ou estavam concluindo o ensino superior, no intuito de continuarem sempre em alguma grande empresa, mesmo que não fosse do ramo metalúrgico, mas com as garantias de ter a carteira de trabalho assinada. Entre as mulheres a trajetória seguiu parecido com a dos homens, com o primeiro emprego em carteira após o curso técnico ou após o término do segundo grau. A diferença é que não encontramos trabalhadoras com nível superior, que disseram ter preferido casar e que isso dificultaria unir o trabalho, a educação e a família.

Nos países da América-Latina em boa parte do século XX (principalmente após a década de 70), a reprodução das famílias foi possível graças ao emprego de vários membros da unidade doméstica, de forma que o “homem-provedor” único seria quase um mito já há muito tempo. Para Escobar (1998), a capacidade masculina real de ser provedor exclusivo se construiu, no entanto, como um modelo legítimo de forma geral, porém válido apenas para uma minoria de homens.

Nos casos em que a mulher trabalhava, sobretudo devido às condições econômicas, pôde-se observar a convivência de visões tradicionais – onde o marido pleiteia a condição de provedor apesar de entender que as tarefas domésticas não o comprometerão enquanto homem – junto a práticas que cotidianamente os contradizem. Nestas ocasiões, em geral, as concepções acerca dos papéis masculinos e femininos e a percepção de masculinidade têm se transformado – ainda que de forma muito modesta – e sido justificada de diferentes formas pelos trabalhadores.

É importante mencionar, que nesse grupo, as trajetórias sociais¹⁸ ou a família de origem se mostraram de maneira um pouco mais heterogênea, onde foi possível encontrar pais de classe média com níveis de escolaridade distintas e com profissões diferentes, que iam desde lavradores, metalúrgicos a profissionais liberais, como prestadores de serviço de maneira que apareceram percepções um pouco mais variadas em relação ao mesmo processo. Nesse caso, a delimitação das etapas de vida e a definição de seu significado estariam em boa medida, atravessada por negociações e conflitos intergeracionais de maneira um pouco mais acentuadas que na categoria anterior, onde as trajetórias dos indivíduos se mostraram mais homogêneas. A definição de trajetórias sociais nesse nosso caso assinala sutis diferenças de percepção. Estaremos assinalando, dessa maneira, as principais características dos nossos trabalhadores entre 30 e 39 anos de idade.

4.2.1 NOVAS RELAÇÕES, VELHOS DISCURSOS

Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade, filho de pai metalúrgico e mãe empregada doméstica, disse que o pai sempre lhe impôs a necessidade de trabalhar no setor industrial. Segundo ele, a sua infância foi prejudicada pela necessidade de trabalhar fora e que já fazia isso desde os seus 14 anos, quando começou a trabalhar como empacotador em um supermercado da região. Para ele, apesar de ter sido criado numa estrutura familiar em que a mãe se responsabilizava pelos afazeres domésticos, hoje há necessidade de se dividir um pouco mais as responsabilidades familiares, principalmente porque sua esposa também trabalha. Entretanto acha que seu valor enquanto homem estaria prejudicado se estivesse desempregado, ou se seu salário fosse muito menor que o de sua esposa.

¹⁸ De acordo com Arango (1998), trajetória social é o encadeamento temporal das posições que ocupam, sucessivamente, os indivíduos nos diferentes campos do espaço social. De acordo com ela, os indivíduos ocupam simultaneamente, em cada momento de suas vidas, várias posições que resultam da intersecção dos campos profissional e familiar. Estas posições podem se redefinir de acordo com o tempo, trazendo deste modo, “uma trajetória social constituída por um conjunto de itinerários” (p.169-170).

Você não querer trabalhar não é legal, porque as tarefas com relação aos recursos financeiros pra casa têm que ser de responsabilidade do homem. A mulher pode ser um complemento, mas não pode ser ela a que tem que se responsabilizar com isso (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Além disso, se refere ao trabalho remunerado de sua esposa como um sacrifício por parte dela devido à uma incapacidade sua de conseguir um trabalho melhor.

Eu seria muito mais feliz se ela [esposa] tivesse a opção de trabalhar ou não. Ou então, trabalhar em alguma coisa que ela goste mais, mesmo ganhando pouco, mas infelizmente eu não posso dar esse direito a ela (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Ou seja, a mulher trabalha como imperativo econômico, mas não deve ganhar mais e sim um complemento do marido. Vale lembrar que no final do século XIX e início do XX, no Brasil, inclusive, era comum o homem receber pelo trabalho de mulheres e filhos.

Marcelo, diferente dos trabalhadores mais velhos entrevistados, tem a imagem de que não ajudar nos afazeres domésticos é machismo e que não é em casa que se constrói ou se desmoraliza um homem, mas sim a possibilidade de ter um trabalho que lhe gere recursos e garanta uma independência financeira de forma a poder suprir as necessidades de sua família.

Eu me senti homem quando eu comecei a trabalhar e não depender mais do meu pai e da minha mãe pra ter que comprar as minhas coisas. A partir desse momento minha vida teve um rumo diferente. Até da parte deles [dos pais] teve um respeito diferente. Mudou até o relacionamento entre pai, mãe e filho, porque eu sabia que poderia ter minha própria família (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Mais uma vez, o trabalho surge como possibilidade de emancipação, autonomia – por mais subordinado que efetivamente seja. Representa, para o homem, a declaração de maturidade, de independência do grupo familiar. O rapaz passa a cuidar da própria vida, direito reconhecido pelo grupo familiar, que é a capacidade de sustentar a si e uma família.

Na fala abaixo, Carlos, 33 anos, operador de máquina, filho de pai metalúrgico e mãe dona-de-casa, tenta justificar a condição da sua esposa trabalhadora como uma opção e não uma demonstração de que não estaria conseguindo dar conta da provisão da família.

Depende dela [se é necessário a mulher trabalhar], porque geralmente a mulher não precisa trabalhar. No meu casamento ela não precisa trabalhar. Só que o que acontece? Você fica em casa de dia, você se sente preso, então é onde ela se obriga a arrumar um serviço pra distrair mais um pouco (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

A fala de Carlos se contradiz, quando ele diz que sua esposa não precisa trabalhar (Carlos, assim como outros nove entrevistados ainda se consideram o chefe da família) e logo depois defende o trabalho da mulher como sendo responsável, também, pelo sustento da casa.

A minha mulher é uma batalhadora. Se não fosse por ela [estar no mercado de trabalho] não sei o que ia ser da minha família. A gente sustenta a família, juntos e divide as tarefas [domésticas] juntos (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

Além disso, Carlos deixa claro que, apesar da dificuldade inerente dos homens para com as tarefas domésticas (“a mulher tem mais habilidade no trato com a casa” disse ele), há a necessidade do auxílio masculino nos afazeres do lar que já não são “funções só das mulheres”. Mas não especifica quais são os afazeres do lar a que se dedica.

Apesar da fala (e da realidade) demonstrar o contrário, nestas famílias, os homens se referem ao trabalho de suas companheiras como uma opção, uma espécie de ‘segundo ingresso’, ou como trabalho adicional ao principal. Nestes casos, tende-se a dar prioridade à carreira do homem, o que reflete na persistência da concepção da provisão familiar como uma responsabilidade, ainda, eminentemente masculina.

Flávia, 36 anos, montadora, filha de pai mecânico e mãe dona-de-casa, disse que aprendeu com sua mãe que a mulher não deve ficar apenas com as responsabilidades dos afazeres domésticos, mas sim tentar um bom emprego “para não depender do homem em tudo”.

Acho que a mulher tem que trabalhar. O tempo vai passando, você vai ficando sem saber como o mercado de trabalho está, eu acho que você fica sem informação nenhuma. Eu já tenho pouco tempo pra ficar em casa com eles [filhos]. Mas pra dar uma vida melhor pra eles [filhos], pra você comprar uma coisa assim, supérflua para você mesma, você tem que trabalhar (Flávia, 36 anos, montadora).

Nota-se como nossa entrevistada identifica seu trabalho como algo que agrega, que soma ao salário do marido e que seu próprio salário seria responsável, entre outras coisas, em comprar “coisas supérfluas”. A responsabilidade de suprimento da casa, ainda ficaria a cargo do marido. Dentro de casa, as responsabilidades deveriam ser, se possível, compartilhadas, o que faria com que o homem se tornasse “admirável” por entender a necessidade do trabalho da mulher.

Meu marido faz tudo. Se o homem quiser [ajudar em casa] mesmo acho que ele faz tudo que ele quer. Faz qualquer trabalho. Cuidar de bebê, trocar fralda, dar banho. Quando eu estou trabalhando e ele [marido] está de folga é ele quem fica com ela [filha] e faz as coisas em casa. Se eu ficasse em casa o dia inteiro tudo bem [o marido não ajudar]. Tem mulher que fica em casa o dia inteiro e o marido ainda tem que ajudar! Um absurdo! (Flávia, 36 anos, montadora).

A concepção “moderna” aqui é relativa. É ótimo que o homem faça as tarefas, desde que a mulher não fique em casa o dia inteiro! Dentro dessa concepção, tanto os homens, quanto as mulheres, vêm na estabilidade econômica propiciada pelo trabalho masculino como forma ideal de manutenção do grupo familiar. Dessa maneira, muitos empreendem atividades de formação profissional, voltam a estudar ou cursam uma faculdade (geralmente

noturna e paga) no intuito de esperar melhores oportunidades, assumindo cada vez mais o discurso da modernidade flexível, de empregabilidade, da auto responsabilidade do trabalhador pela manutenção do emprego e melhores condições de vida.

Dentre nossos entrevistados inseridos nesse grupo, onze (11) dos homens (de um total de 14) estavam cursando algum tipo de curso técnico (ou cursaram nos últimos 12 meses), sendo que quatro deles estavam na faculdade. Além disso, vários citaram cursos de inglês, liderança e computação. Já entre as mulheres, nenhuma estava cursando qualquer curso ou faculdade. Todas as seis (6) haviam feito cursos de treinamento dentro da empresa, os quais eram obrigatórios) (Tabela 4.4). Este fenômeno denota a preferência dada pelos nossos trabalhadores ao trabalho do esposo.

Eu terminei o segundo grau e logo comecei a trabalhar, então ficou difícil continuar os estudos. Depois vieram filhos. Mas acho que se teu marido te dá boas condições de vida, se ele tem certa ambição, se é admirável, se tem um emprego bom, não compromete muito [a estabilidade da família] (Ana Paula, 35 anos, montadora).

Fica claro que, mesmo quando o trabalho da mulher responde por boa parte do orçamento doméstico, como no caso de Ana Paula, a responsabilidade por se aperfeiçoar e conseguir um bom emprego, ou uma promoção é de responsabilidade do marido. Aqui as responsabilidades econômicas não são mais importantes do que a representação do homem considerado chefe e responsável pela família, simbolicamente representado pela “ambição”, “admiração”, características da masculinidade hegemônica entendida por Kimmel (1998).

Tabela 4.4 – Relação de cursos e formações profissionais empreendidos entre os trabalhadores com idade entre 29 e 39 anos de idade

	Homens	Mulheres
Cursavam faculdade ou já eram formados	5	0
Realizaram ou estavam cursando algum curso técnico	11	0
Cursavam, atualmente Inglês/liderança/computação	7	0
Treinamentos internos realizados (dentro da fábrica)	14	6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

As mulheres mantinham uma percepção de si mesmas como esposas e mães trabalhadoras, com uma identidade social centrada na maternidade. Entendem o trabalho remunerado como expressão também de sua preocupação pelos filhos. Quando perguntadas quais seriam as condições ideais de uma mulher com filhos, todos disseram que a mulher não deveria trabalhar com filhos pequenos e trabalhar em meio período com os filhos nos primeiros anos da escola. Esta justificativa aparece igualmente em trabalhadores a domicílio que explicam a flexibilidade da jornada de trabalho e sua concomitância com o trabalho doméstico. Isto, normalmente, sem perceber a intensificação que essa conjunção propicia. Há que se ressaltar, contudo, que neste caso, diferente das mulheres com mais de 40 anos, o seu papel de mãe dona-de-casa, não está dissociada do papel de trabalhadora. Antes, há a necessidade de conciliar estas duas esferas. Regiane, 37 anos, montadora, filha de pais lavradores, disse que até gostaria de fazer algum curso técnico ou uma faculdade para melhorar no trabalho, mas o cuidado com sua filha de um ano de idade demanda muito tempo.

Segundo ela, a possibilidade de colocar a filha numa creche, ou quando a filha estiver mais velha, a possibilitará de realizar seus objetivos profissionais.

O mundo de hoje exige a presença da mãe no cuidado com os filhos. Se o filho virar drogado a culpa é da mãe. O pai tem que ajudar [a cuidar dos filhos], mas essa é uma função materna. Se meu marido não ganha o suficiente eu tenho que trabalhar, e como eu sei que as coisas estão mudando, eu quero me aperfeiçoar, que é pra dar uma vida melhor para o meu filho (Regiane, 37 anos, montadora).

Ou seja, a infra-estrutura econômica é garantida pelo pai, enquanto a super-estrutura ideológica é função das mulheres, em outras palavras, a reprodução das normas e valores sociais.

Godoy (2001) ao estudar as relações de trabalho entre famílias no Chile nota que o fenômeno da preferência ao trabalho remunerado do homem é uma característica de vários países, pelo menos até os anos 90. De acordo com ela, a bibliografia aponta para famílias estruturadas em torno do projeto laboral do homem, o que nem sempre obedece às maiores capacidades de gerar fontes de renda destes. Segundo ela, os estudos apontam para trabalhadoras cujos recursos excedem amplamente ao de seus maridos, além destas trabalharem em tempo integral, porém, estas mesmas mulheres adaptam seus compromissos profissionais em função das necessidades familiares, ao contrário do homem que procura adequar a família a seus projetos profissionais.

Há uma adaptação, por parte dessas mulheres ao “mal menor”, diante da ausência de perspectivas de trabalho e diante do “destino” que as levam a aceitar resignadas as trajetórias profissionais dos maridos como opção de vida, o que faz com que o impacto da inserção laboral das mulheres sobre a dinâmica familiar e sobre o fortalecimento de suas capacidades de agirem como agentes transformadoras, seja limitado. Nesta faixa etária, há uma espécie de

esperança nas gerações de mulheres mais novas, nas quais elas ainda não estão inseridas. Neste momento, as mulheres ainda não se sentem ainda responsáveis pela mudança nos papéis ou pelo ambiente doméstico enquanto espaço de negociação, conflito e confrontação, mas haveria a expectativa de que isso ocorresse um dia. Para elas, resta a penas o sonho que, um dia, suas filhas ou netas consigam promover as mudanças desejadas.

A minha época já passou, mas tenho certeza que as mulheres que estão vindo hoje vão fazer diferente [assumir uma identidade mais igualitária em relação ao trabalho]. Espero que minha filha siga o caminho dela e que não precise dar satisfação ao marido para nada. Que as escolhas sejam dela, que ela não deixe seus sonhos para traz, ou perca oportunidades em nome só da família (Regiane, 37 anos, montadora).

Essa frustração em relação aos padrões de comportamento assumidos na família no que diz respeito à divisão sexual do trabalho parece paradoxal, na medida que as expectativas das trabalhadoras frente ao matrimônio se mantêm dentro dos padrões sociais dominantes, o que faz que as esposas esperem de seus maridos o cumprimento dessas mesmas expectativas. Além disso, se sujeitam à dominação patriarcal, desde que os maridos aprovelem sua entrada no mercado de trabalho e as ajudem com os afazeres domésticos.

Se eu dissesse que a função do homem é ganhar dinheiro e o da mulher cuidar da casa e da família eu estaria andando para trás. Só que se meu marido ganhasse dois mil reais eu não iria trabalhar. A função do homem é ganhar dinheiro e da mulher tomar conta da educação dos filhos. Em relação à casa, eu poderia pagar uma empregada. Mas já que tudo isso não acontece e eu pretendo dar uma vida melhor para o meu filho, é mais do que justo que meu marido me apóie [em relação ao trabalho] e me ajude em casa (Ana Paula, 35 anos, montadora).

4.2.2 NOVAS RELAÇÕES, DISCURSOS EM MUDANÇA

Esse discurso conservador, que na verdade pretende ser moderno tem suas nuances que se refletem as incorporações relativas das mudanças sociais. Essa característica é ilustrada no perfil de Alexandre, 31 anos, eletricista de manutenção, pai eletricitário e mãe dona-de-casa.

Alexandre, eletricista de manutenção, tem uma trajetória um pouco diferente dos outros entrevistados dessa faixa etária. Diferente dos demais, Alexandre interrompeu seu trabalho (disse que começou a trabalhar desde os 13 anos de idade) para cursar física na Universidade de São Paulo – USP. Formado, Alexandre cursa atualmente mais um curso na USP – Matemática. Para ele, as tarefas domésticas devem ser divididas igualmente, uma vez que a mulher está ocupando seu espaço no mercado de trabalho. As novas formas de relação que Alexandre presenciou e assumiu na Universidade lhe trouxe “novas experiências com pessoas de diferentes formações”.

Essa estrutura de oportunidades parece ter tido um forte caráter transformador na identidade de gênero associada ao trabalho para Alexandre. Watson (1995) explorou as várias facetas do trabalho, em seu significado, experiência e identidade. Empreendeu algumas questões como cultura, comportamento, orientação (perspectivas internas e externas), estruturas de poder e contexto social. Para o autor, todos esses fatores contribuem para a transformação da percepção dos trabalhadores, com conseqüente influência sobre o comportamento no trabalho. Explorou, ainda, a abrangência e o impacto dos fatores que influenciam a trajetória do indivíduo, ressaltando a interação dos fatores objetivos (estruturais e conjunturais) e subjetivos (valores e habilidades individuais). Depreende que o relacionamento no local de trabalho envolve um acordo tácito entre empregadores e empregados e que isso influencia nas dimensões culturais, como por exemplo, a interação e os

alcances entre as experiências do trabalho com características exógenas ao local de trabalho (gênero, mobilidade, lazer, situação de desemprego).

No caso de Alexandre, ele se insere numa estrutura de oportunidades mais abrangente que significou experiências nos espaços de trabalho distintas das assumidas pela maioria dos trabalhadores metalúrgicos de chão-de-fábrica, o que fez com que assumisse comportamentos mais “abertos” em relação à divisão sexual do trabalho e à percepção da identidade masculina.

Para Alexandre, o salário do homem não influencia em nada, podendo ser menor ao da mulher sem conseqüências para o relacionamento doméstico. Além disso, disse que não se importaria se sua esposa fosse sua chefe no trabalho, ou mesmo se fosse responsável única pelo sustento da família. No seu entender, o relacionamento da mãe com os filhos fica prejudicado caso a mulher trabalhe. Porém, com ajuda do marido não haveria maiores problemas. Um homem se constrói pela “dignidade e valores”. Em determinada parte da entrevista, Alexandre associou, essa dignidade e esses valores ao senso crítico, que construiria um homem e lhe daria condições de desenvolver alguma coisa, e não ficar em casa sem fazer nada. Essa “alguma coisa” de Alexandre pôde ser entendido no final da entrevista, e refere-se exatamente ao trabalho estável (com carteira assinada) que dá a “dignidade da oportunidade do homem assumir responsabilidades de uma família”. Quando perguntado quando se sentiu um homem, ele respondeu:

Quando minha mãe falou para mim que estava na hora de trabalhar, porque eu não iria passar em faculdade nenhuma. No meu primeiro emprego eu tive que mudar de cidade, morar em república. Mesmo eu sendo o mais novo da república era eu quem assumia as contas de água, aluguel, luz, compras. A partir do momento que eu via os mais velhos não fazer nada - e na época eu tinha 18 anos - e tinha cara que tinha 35 e deixava tudo largado. A partir daí eu sempre tive responsabilidade e vi que dava para *comandar* [grifo meu] uma casa (Alexandre, 31 anos, eletricista de manutenção).

Apesar do perfil diferenciado do nosso entrevistado, e do discurso mais liberal em relação às divisões do trabalho, sua masculinidade se fundamenta, segundo sua fala, no trabalho produtivo e estável que lhe garante dignamente o “comando” da casa. Na hora de imaginar um modelo familiar, Alexandre disse claramente “um pai, que tem um bom emprego de carteira assinada e de preferência numa grande empresa”. O modelo fordista continua sendo a expectativa de ordenação da vida.

A fala de Célia, 35 anos, montadora, filha de pai e mãe metalúrgicos, nos proporciona uma dimensão similar dessa perspectiva. A entrevistada entende seu trabalho na fábrica em termos de importância familiar ‘exatamente igual ao de seu marido’. Para ela, o trabalho economicamente produtivo é hoje uma esfera, tanto feminina quanto masculina, justificada não somente pela necessidade familiar em agregar valores salariais, dada a atual conjuntura econômica, mas também um espaço que a mulher galgou, transpondo limites antes impensados na estrutura familiar.

Hoje, me sinto realizada com meu trabalho. Posso dizer que me sinto tão importante quando meu marido, pois divido quase tudo com ele. Ele [marido] ao contrário, também divide quase tudo aqui em casa [em relação aos afazeres domésticos]. A minha mãe trabalhava, mas imagina de meu pai ajudar lá em casa (Célia, 35 anos, montadora).

Célia discorre com esse discurso por praticamente toda a entrevista, mas quando perguntada se ela se sentiria confortável se apenas ela trabalhasse e seu marido se ocupasse dos trabalhos domésticos ela respondeu:

Não [sentir-se confortável]. Acho que atrapalharia a harmonia que temos hoje em casa. Ele teria que me pedir dinheiro e isso não é certo. Acho que o homem tem que ter a independência dele. Homem sem fazer nada, não dá! Ainda bem que ele trabalha [o marido de Célia também é metalúrgico], tem carteira assinada, trabalha numa fábrica grande como eu. Graças a isso que temos essa harmonia em casa (Célia, 35 anos, montadora).

Célia, assim como Alexandre, se insere em parâmetros menos clássicos, já apontando para mudanças nas atribuições dos papéis de gênero, onde o trabalho feminino é totalmente aceitável, mesmo se apresentando como uma expressão da vontade da mulher. Contudo, sua fala está arraigada, ainda a experiências tradicionais, principalmente no que concerne à construção da identidade masculina.

Para o meu filho se tornar um homem acho que é preciso que ele trabalhe muito, de preferência numa grande empresa, pra ele poder dar estabilidade pra família, segurança para os filhos. Se eu tivesse uma filha, gostaria que fosse a mesma coisa (Célia, 35 anos, montadora).

Não dá para pensar no homem sem trabalhar. Afinal é o trabalho que o torna “homem”. Os termos “pai”, “carteira assinada”, “emprego em grande empresa”, proferidos por outros entrevistados, demonstram como o recorte geracional (na faixa dos 30 aos 39 anos) ainda influenciam os trabalhadores na perspectiva *Taylorista/fordista* de maneira decisiva.

Bihar (1998) versa sobre a fragmentação do proletariado, durante o período fordista, devido à dinâmica operária e à sua estratégia de integração. Segundo ele, a partir do final da década de 70, assistimos a uma fragmentação crescente do proletariado ocidental (no Brasil, esse processo é um pouco mais difuso e ocorreu um pouco mais tarde), que tende a associar-se de formas distintas. Dentre os trabalhadores em tempo parcial, temporários, os operários das empresas que operam por subcontratação (terceirização), os proletários excluídos do trabalho, ou mesmo a “inauguração” de novas formas de associação do trabalho que vão para além da fábrica fordista, ainda há os proletários estáveis e com garantias dentro desse espectro. Esta imagem, de trabalhador estável, em empresas que supostamente conseguiram “escapar” da crise parece ainda sensibilizar a retina dos nossos entrevistados entre 30 e 39 anos (Tabela 4.5).

Eu gosto de trabalhar, me sinto bem. Eu acho que é porque eu trabalho numa multinacional, que dá todas as garantias. Sei que se engravidar, não vão me mandar para a rua. Se eu ficar doente, posso ser afastada sem medo. Hoje em dia não é qualquer trabalho que te garante isso! Como eu poderia dar segurança para os meus filhos, cuidar deles? [se trabalhasse numa empresa menor ou num ramo mais flexível] (Sabrina, 38 anos, montadora).

Sabrina se sente segura por trabalhar numa empresa que lhe garanta benefícios e certa estabilidade. Com isso, tem garantias de poder cuidar da casa e dos filhos, cuja tarefa ainda é de sua responsabilidade.

Uma trabalhadora disse que a estabilidade de sua família é algo insubstituível e que isso se deve à estrutura da empresa em que o marido trabalha. Na sua perspectiva, a família deve ser como uma empresa, organizada piramidalmente, como uma organização militar!

Graças a Deus eu e meu marido temos um bom emprego. A gente agradece muito por isso, porque não é qualquer um que tem essa mesma sorte. Nossa empresa transmite segurança da gente poder querer ter um filho, ter um plano de saúde, por isso a gente procura fazer tudo certinho no trabalho, que é para não perder isso. Tem que ser igual no exército, seguir as ordens corretamente, como pede seus superiores. Até aqui em casa. Tem meu marido que é o Chefe da família e meus filhos que devem obedecer, senão a coisa não funciona [a harmonia da estrutura familiar] (Luci, 37 anos, montadora).

A perspectiva de futuro para Célia deixa clara a posição que o marido deve ocupar, de chefe de provimento das necessidades familiares. O fato de ela trabalhar não implica numa disposição mais horizontal da estrutura de sua família, já que “*as mulheres tem mais capacidade de ceder*” [palavras de Célia].

Tabela 4.5– Perspectiva para o futuro na percepção entre os trabalhadores com idade entre 29 e 39 anos de idade

	Homens	Mulheres
O projeto de vida para o futuro baseia-se em continuar no mesmo emprego (galgar estabilidade)	11	4
O projeto de vida para o futuro baseia-se em estudar e conseguir um emprego em outra grande empresa	2	0
O projeto de vida para o futuro baseia-se na estabilidade do trabalho do cônjuge	0	2
Empreendedorismo como projeto de futuro	1	0
Total	14	6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Ressalta-se que, em nenhum momento, relacionou-se perspectiva de futuro e projeto de vida a trabalho, tampouco estável. No entanto, em quase todos os casos as respostas relacionaram-se ao trabalho estável (com exceção de um dos entrevistados que disse ter a expectativa de, no futuro montar algum negócio, sem especificar, porém, que tipo de negócio). Cabe, desta forma, destacar que o sentimento geral de insegurança entre os trabalhadores resultantes do desemprego e da instabilidade parece atuar, segundo os próprios como um fenômeno que pode afetar de maneira mais decisiva as gerações mais recentes, e que eles (os entrevistados) ainda gozam de certa “estabilidade” (daí a necessidade de se manterem no seu trabalho e se aperfeiçoarem para isso), de maneira que no grupo dessa faixa etária ainda vêm no emprego formal e institucionalizado a representação ideal de trabalho e, apesar da divisão sexual do trabalho doméstico estar se reconfigurando, o modelo de masculinidade orbita em torno do ‘homem – chefe de família’, estável e que ajuda nas tarefas

domésticas. Além disso, esse homem apóia determinados projetos profissionais de suas esposas, sendo o trabalho da mulher, se não tão importante quanto o seu, não mais uma ameaça.

4.3 Jovens e flexíveis

Eu não gostaria que minha filha fosse, no futuro, dona-de-casa. Acho que a mulher tem que estudar, trabalhar pra se sentir útil, desenvolver suas aptidões. Apesar de ser opção deles [filhos], eu gostaria que tivessem obrigações compartilhadas com seu marido ou esposa, mesmo dentro de casa. É uma questão de oportunidades e acordos (Cristiane, 24 anos, auxiliar financeira).

A literatura sociológica do trabalho tem apontado para uma série de transformações econômicas, sociais e culturais nas últimas décadas que têm impactado sobre o tipo de inserção laboral tradicional com conseqüências ao modelo de divisão sexual do trabalho predominante até então. Esse pareceu ser o caso em que se inserem nossos entrevistados com até 29 anos de idade (8 entrevistados, sendo 6 homens e 2 mulheres)

É nesse contexto que se configura uma nova categoria geracional entre nossos entrevistados. Entre suas características, destacam-se: a) o entrevistado mais velho dessa divisão tem 28 anos; b) O trabalho é encarado enquanto satisfação pessoal e independe do sexo; c) O trabalho doméstico é considerado uma obrigação compartilhada e d) a masculinidade se edifica não só pelo trabalho economicamente produtivo (apesar de se apresentar como um fator, ainda, importante), mas, também, por características valorativas relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo.

Essa adaptação parece relacionar-se à própria natureza da trajetória dos trabalhadores deste grupo. Neste caso, os trabalhadores estão empregados a pouco tempo numa empresa metalúrgica; dois anos e meio em média. Antes disso, a média etária de inserção no mercado de trabalho variou entre 17 e 18 anos, tanto para homens, quanto para as mulheres. A natureza dessa inserção apresentou trabalho em “bicos”, como venda de CD’s nas ruas, jogador de

futebol profissional (um entrevistado jogava no Bragantino Futebol Clube, mas disse que não deu certo e voltou para a casa dos pais) bem como, trabalho em loja, sem carteira assinada. Contudo, a maioria diz que preferiu estudar e se preparar, pois o mercado exige um profissional flexível e adaptável às condições adversas que apenas esse preparo pode lhes garantir certa entrada no mercado de trabalho. Dessa maneira, a maioria destes trabalhadores, ainda moram com os pais.

Os trabalhadores deste grupo parecem mesmo se inserir dentro de uma lógica de trabalho mais flexível. Um dos aspectos que tem imprimido mudanças mais significativas refere-se ao crescente processo de abertura comercial e financeira, assim como às transformações tecnológicas e organizacionais subjacentes ao fenômeno da globalização. Cabe destacar, que a partir do final da década de 70, foram intensas as modificações socioeconômicas relacionadas ao processo de internacionalização da economia mundial. Mais recentemente, o chamado Consenso de Washington parece ter ratificado uma posição relativamente consensual entre as nações, em que a progressiva liberalização dos mercados consistiria em um importante instrumento para o desenvolvimento e enriquecimento de todos os países que adotassem esta estratégia. A redução de barreiras comerciais e não-comerciais viabilizariam a internacionalização dos fluxos de investimento e capital, serviços, tecnologia e informações (Santos, 1999).

Entretanto, conforme observaram Cassiolato e Lastres (2000), Chesnais e Sauviat (1999) e Ianni (1996), dentre outros, os efeitos desse fenômeno nos países mais pobres não foi aquele preconizado no Consenso de Washington. A inserção nessa chamada “aldeia global”, de forma quase prescritiva, segundo os moldes ditados por organismos internacionais, como o FMI, o Banco Mundial e a OMC, conformou alterações importantes na organização de cada país. A adoção de um modelo administrativo que presume a retração da atuação do Estado,

convertendo-se a um modelo minimalista – fenômeno que têm ocorrido em vários países da Europa e América – Latina, como no caso brasileiro na década de 90 – abriu espaço para a “regulamentação” via mercado, que por sua vez não se mostrou capaz de reverter ou minimizar a tendência à exclusão de países e populações.

Todas essas mudanças incentivaram a transformação das estratégias de produção, acompanhadas pela introdução de tecnologias flexíveis, expansão de novas formas de organização do trabalho, a redistribuição de empresas, bem como a formação de grandes redes de trabalho. Conforme exposto por Dicken, (1998) a forma de organização da atividade produtiva tem sido radicalmente alterada, pode se observar, simultaneamente, um processo que tem criado uma onda de fragmentação, como por exemplo, terceirizações, franquias e informalização do trabalho.

Dupas (1999), afirma que esse tipo de ‘fragmentação’ se tornou comum em indústrias de bens de consumo intensivas em trabalho, como calçados, brinquedos, roupas, produtos eletrônicos, utilidades domésticas etc. Tais indústrias, muitas vezes, não fabricam, somente controlam *como, quando e onde* a produção irá acontecer e que parcela de lucro deve ser auferida a cada estágio da cadeia. A produção é, em geral, desempenhada por subcontratados, com base nas especificações fornecidas pelos grandes atacadistas ou *designers* que os encomendam.

Para Martin (1998), as transformações em relação a sistemas mais flexíveis de trabalho têm se difundido pelo mundo afora, com conseqüências legais sobre o direito dos trabalhadores e suas responsabilidades no local (ou fora dele) de trabalho. Como conseqüência, observa-se a efervescência de novas estratégias de integração do proletariado, ou seja, novas formas de organização do processo de trabalho, com novas formas de contrato,

etc. Um dos aspectos relacionados parece ser a transferência para os próprios trabalhadores das responsabilidades pela sua própria empregabilidade.

A expansão das novas formas de trabalho, ao mesmo tempo em que alijam boa parte dos trabalhadores das relações de trabalho tradicionais, gera uma maior mobilidade laboral, ou seja, com a crescente instabilidade nas formas de trabalho e emprego, os trabalhadores já não se arraigam a um único trabalho como projeto de vida. Nesse contexto, estabelecem-se novas relações laborais, fixação do trabalhador, etc., que tem levado a uma individualização das relações de trabalho (Godoy, 2001), o que nos coloca frente a uma nova categoria de trabalhadores no que se refere à divisão de trabalho doméstico e à percepção da masculinidade.

4.3.1 VALORES E COMPORTAMENTOS RECENTES

Essa organização flexível do trabalho tem fomentado uma alteração de valores que demandam comportamentos no mundo do trabalho distintos daqueles incentivados num ambiente *taylorista/fordista*. A vontade de expor-se à um ambiente de trabalho que se mostra cada vez mais incerto e flexível deu o tom das respostas dos nossos entrevistados.

Pedro, 28 anos, solteiro, operador de máquinas, filho de pai dono de uma mecânica de automóveis e mãe dona-de-casa, vem de uma família humilde, foi criado num ambiente com valores extremamente tradicionais em relação à divisão sexual do trabalho. Além disso, Pedro diz que foi incentivado pelo pai ao trabalho desde cedo, para ajudar no orçamento familiar, mas que preferiu estudar. Segundo ele, aprendia do pai que o trabalho é a parte mais importante, o papel primordial que um homem de verdade deve exercer. Pedro, contudo, logo contesta o valor que lhe foi transmitido pelo pai, dizendo que tais “valores não mais se

encaixam nos dias atuais” e todos (inclusive as mulheres) devem se preparar para um ambiente de trabalho mais competitivo.

Eu acho que hoje o trabalho não é mais coisa de homem, como dizia meu pai, e sim uma questão de oportunidade. Eu acho sim [quando perguntado em relação ao trabalho da mulher] que falta mais oportunidades para elas, porque dá a impressão que há mais restrição ao trabalho da mulher. Hoje em dia todo mundo tem um emprego. Na situação que vive o país hoje, não dá para uma pessoa única trabalhar e manter uma família. Alias, acho que nem deve mais ser assim [o homem ser o responsável pelo sustento da família] (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Pedro cursa a faculdade de engenharia de produção, como forma (segundo ele) de se preparar para um mercado “muito competitivo, que exige um trabalhador mais versátil e que pode se adaptar em várias colocações [de trabalho]”. Para ele, as mulheres não só podem como “devem” se preparar também para essas situações “incertas”. Ele acha, porém, que não se tem dado as mesmas oportunidades às mulheres quanto aos homens, mas que essa situação têm melhorado porque as mulheres mais jovens têm se preparado, “cursando faculdade, fazendo cursos de línguas, etc.”.

Quando perguntado se ele se importaria que sua esposa [eventualmente, uma vez que Pedro é solteiro], fosse chefe no trabalho ou recebesse um salário muito maior ao seu, ele respondeu:

Não! Eu não me importaria. Hoje em dia é oportunidade. Se ela teve uma oportunidade, e conseguiu, sem problemas! Até acho que, provavelmente, ela teria se preparado mais para isso [conseguir um trabalho com bom salário], foi mais esperta e deve ser minha chefe e receber um salário melhor do que o meu (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Cabe ressaltar, antes de darmos prosseguimento, que Pedro se encaixa num perfil em que o modelo tradicional “homem-provedor” *versus* “mulher –dona-de-casa” não mais representa a estrutura convencional de relações familiares e de divisão sexual do trabalho. Aliás, Pedro diz morar junto aos pais, e que não ajuda nos afazeres domésticos por opção da mãe, que não o deixa “chegar perto da cozinha”, mas que, quando casar, pretende dividir as tarefas domésticas igualmente. Em relação à sua masculinidade Pedro agrega à negociação domiciliar, relações de carinho com a família e comportamento adaptativo no mercado de trabalho.

Eu acho que sou um homem porque eu amo a minha família. A gente sabe que é homem um dia após o outro, conversando dentro de casa pra se chegar a um consenso [Pedro se referia às tarefas domésticas] e vivendo, aprendendo a se virar lá fora. [no mercado de trabalho] (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

O discurso ainda não foi confrontado com sua efetividade. Em casa, a mãe assume as tarefas. No futuro, em sua própria casa e com uma nova ordem familiar, talvez adquira novos hábitos.

Entre nossos entrevistados mais jovens (entre eles Pedro), assinala-se não mais a meta de conseguir um trabalho estável a todo custo (Tabela 4.6) Uma das razões é a valorização da liberdade em buscar novas oportunidades de trabalho que lhe tragam novas satisfações e lhe garantam um *status* diferenciado na sociedade, em função, sempre, de interesses de desenvolvimento pessoal.

Prestei várias promoções [no trabalho atual], mas na hora H eles não me quiseram. A fábrica tem o sistema de processo seletivo interno, só que só disfarçadamente é um processo seletivo interno, muitas vezes são pessoas indicadas por outros. Não funciona da forma como deveria funcionar. Eles abrem a vaga, o perfil da vaga. As pessoas que se interessam, mandam o currículo pro RH depois presta uma prova. Eu passei em todas. Depois pela “rádio peão” [boca a boca] a gente descobre que foi indicação, puxa – saco

do chefe, etc. Então não quero me inserir nessa estrutura. Como eu estou fazendo engenharia tenho uma perspectiva boa, não só dentro da fábrica como fora. Minha vontade é crescer lá dentro. Mas caso não vier eu não vou ficar esperando uma oportunidade lá. Se aparecer uma oportunidade fora, eu vou sair. Inclusive, eu junto dinheiro[recursos] para uma possível ocasião dessas, de eu ficar desempregado e ter que me aperfeiçoar (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Pedro diz que se prepara para buscar novas oportunidades, caso não fique na empresa em que trabalha atualmente. A insegurança se soma a uma vontade de maior satisfação pessoal que significa guardar recursos para uma eventual saída da empresa. Outro trabalhador, diferente dos grupos de trabalhadores mais velhos, disse não se sentir seguro na atual empresa, uma vez que já trabalhou no ramo metalúrgico e foi demitido sem justa causa.

Não me sinto seguro. Acho que essa é uma palavra que não existe mais! Já trabalhei em outra fábrica [metalúrgica] e me mandaram embora pra cortar pessoal. Então eu guardo dinheiro, procuro fazer alguns cursos, voltar a estudar, porque sei que aqui não vou ficar por muito tempo. É no dia-a-dia que a gente descobre (Kléber, 26 anos, montador).

O trabalhador sabe que o mercado tem exigido maiores níveis de escolaridade e qualificação, mas que não somente isso é garantia de estabilidade. Apenas com a rotina e o passar do tempo, num movimento de adaptação constante é que pode se segurar temporariamente no trabalho.

Tabela 4.6 – Perspectiva para o futuro na percepção dos trabalhadores mais jovens

	Homens	Mulheres
O projeto de vida se baseia em buscar novas oportunidades de trabalho que lhe garanta uma melhor satisfação pessoal	3	1
O projeto de vida se baseia em se preparar para um eventual desemprego.	2	0
O projeto de vida se baseia em se aperfeiçoar para conseguir um emprego melhor.	1	1
Total	6	2

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Não obstante, há trabalhadores jovens, para quem a estabilidade segue ocupando um lugar importante em suas expectativas de trabalho¹⁹. Mesmo com a consciência da dificuldade, dado o contexto atual do mercado de trabalho. Reconhecem, dessa forma, que instabilidade é uma condição que suscita a necessidade de se adaptarem e se prepararem para um futuro desemprego.

Nessa direção, alguns trabalhadores privilegiam permanecer no mercado de trabalho estável, ainda que isso exija aceitar menores remunerações, ou desempenhar funções com menor remuneração ou menos valorizadas, no sentido de ir se preparando para uma oportunidade de trabalho melhor.

Yuri, 27 anos, casado, chefe de manutenção, pai e mãe comerciantes, é um entrevistado que se encaixa nessa situação. A história de Yuri difere da de Pedro por dois

¹⁹ Em edição recente, a revista Veja de 20 de junho de 2007 destacou a crescente procura de concurso público por jovens em busca de estabilidade no emprego.

aspectos principais: Yuri descende de uma família com mais recursos, que lhe garantiu uma melhor estrutura de oportunidades. Além disso, casou-se, segundo ele, cedo demais. Com 22 anos, Yuri já era formado em engenharia mecânica e casou em seguida (ainda com 22 anos de idade). Ele se encaixa no perfil de trabalhador jovem, casado, com ocupação manual técnica especializada e que crê que está preparado e disposto a enfrentar as transformações no mercado de trabalho. Contudo, pelo fato de ser casado e a dificuldade de guardar recursos, se obriga a “sujeitar” a menores salários e pouca satisfação no trabalho, até que apareça uma oportunidade de trabalho melhor, mais condizente com seu nível de qualificação.

Eu trabalho em um setor que não condiz muito à minha qualificação. Sou formado em engenharia mecânica e poderia estar trabalhando em uma firma, mesmo que não fosse minha, ou mesmo, aqui dentro [da fábrica] em uma posição de maior destaque, com um salário melhor. Só que pra isso, tenho que esperar a situação certa. Sei que a melhor forma é ir me qualificando, estudando o mercado. Tenho que estar certo do que vou fazer porque sou casado (Yuri, 27 anos, chefe de manutenção).

Yuri encara o mercado de trabalho como uma situação menos homogênea que a de alguns anos atrás, ou seja, menos padronizada, onde o trabalhador tinha de assumir comportamentos condizentes à de um trabalhador responsável esperando sempre uma promoção no mesmo emprego. Yuri sabe que, com a flexibilidade do mercado de trabalho e sua instabilidade nas relações, sendo a individualização um de seus subprodutos, deve permanecer atento a novas oportunidades, não se restringindo a trajetórias que se inserem no esquema estabilidade/ascensão. Entretanto, há que se sublinhar, que Yuri não só não descarta a possibilidade de um emprego formal, como ainda se prepara para isso. Apesar de saber que irá encontrar dificuldades, o entrevistado age com cautela pelo fato de ser casado. Isso contrasta com a percepção de masculinidade de Yuri que diz:

Ser respeitado enquanto homem, se sentir homem, para mim, se refere à uma pessoa de caráter, independente de estar casado ou não. A coragem é uma característica importante. Saber se adaptar, ousar. Um bom emprego, às vezes eu posso conseguir ou não e isso não vai me fazer menos homem. Mas a vontade de conquistar algo, de ter coragem pra arriscar, se faltar, pode me comprometer enquanto homem (Yuri, 27 anos, chefe de manutenção).

Ao que parece, a masculinidade para Yuri assume novos adjetivos, como por exemplo, “ousadia”, “coragem”, “adaptar-se”, “arriscar-se”, mas ainda dentro da masculinidade hegemônica trabalhada em Kimmel (1998). Porém, há que se destacar que o casamento o deixa na delicada tarefa de trazer estabilidade para sua família através do trabalho, arriscando-se menos em um mundo de trabalho competitivo, mesmo que lhe trouxesse novas satisfações pessoais.

4.3.2 MUDANÇAS NOS ESPAÇOS DOMÉSTICOS?

Os trabalhadores mais jovens concebem as identidades de gênero em relação à divisão das tarefas domésticas um campo onde homens e mulheres podem atuar, com menor comprometimento do senso de masculinidade. Ambos podem participar das esferas produtivas e reprodutivas do ambiente familiar. Além disso, o casamento, enquanto instituição familiar, apesar de ainda ser encarado como o comportamento “correto e normal”, tem dado espaço aos projetos individuais de cada um, o que tem aberto espaços de discussão e favorecido o estabelecimento de relações mais centradas na possibilidade de desenvolvimento individual de ambos os membros (esposo e esposa), o que se pode traduzir em oportunidades recíprocas.

Ao que parece, a instabilidade no trabalho e a busca por satisfação pessoal tem sido acompanhado por um novo ideário de homem e família, que identifica o homem, não como simples provedor, pelo menos na esfera do ideal, já que a maioria dos trabalhadores deste grupo são solteiros.

Eu não acho que o que faz um homem é sua capacidade de sustentar uma família. Se a vida ta difícil, ela ta difícil pra todo mundo, homens e mulheres. Também acho que se minha esposa [Aloísio é solteiro] conseguisse um trabalho que deixasse ela feliz, só ia me dar mais incentivo pra eu fazer o mesmo (Aloísio, 25 anos, montador).

Além disso, o trabalho feminino tende não mais ser identificado enquanto simples e desqualificado, ou associado a tarefas domésticas. Ao contrário, parece haver um aumento de mulheres em ocupações antes tidas como masculinas, tanto no ambiente de trabalho quanto doméstico.

O discurso de Vera, 27 anos, casada, mecânica, filha de pai vigia noturno e mãe costureira, pode ser um exemplo que nos subsidia fazer a inferência sobre mudanças sensíveis na divisão sexual do trabalho. Vera diz que seu sonho sempre foi mexer com máquinas, “com graxa mesmo”. Com cursos em Técnico em mecânica pelo SENAI, computação e metrologia, Vera entrou na fábrica, ainda como montadora, e só depois de um ano virou mecânica, graças à indicação de um amigo que se tornou chefe do setor de manutenção. Na época da entrevista, Vera trabalhava na manutenção de lâminas, colocação de peças nas máquinas, etc., Isso significava, segundo ela, trabalho bem sujo e pesado. Além disso, afirmou que ainda sofria preconceito, principalmente de mulher, por trabalhar numa função que era desenvolvida sempre por homens.

Sofro muito preconceito, porque mulher não gosta de se sujar, quer ficar sentadinha, limpinha, bonitinha. E o meu é um serviço sujo. Para o homem sempre foi normal, mas as mulheres não acham isso, porque o meu serviço é um serviço pesado. Mas se algumas mulheres tivessem vontade, qualquer uma daria conta de desempenhar (Vera, 27 anos, mecânica).

Em sua casa, disse que as tarefas domésticas são divididas igualmente (o marido de Vera também é metalúrgico e tem 29 anos). Porém, uma característica que chamou atenção, foi o fato de Vera ser a responsável em casa por pequenos consertos na casa, como consertar torneira, subir no telhado para consertar uma eventual telha quebrada, etc. O cuidado com os filhos foi dito ser função compartilhada. Segundo ela, apesar da criança “necessitar mais da mãe”, o marido deve ajudar. Por fim, cabe destacar que o salário de Vera é maior do que o de seu marido.

O comportamento de Vera pode não ser uma exceção. Nilmar, 24 anos, montador, tem um discurso que se parece ao de Vera. Nilmar mora com o pai, uma tia divorciada, e dois primos pequenos. Sua mãe saiu de casa quando ele ainda era adolescente e nunca mais deu notícias. Desde então, Nilmar assumiu as responsabilidades da casa. Há cinco anos, quando sua tia se divorciou, Nilmar passou, também, a ser responsável, tanto economicamente, como pelos cuidados para com os primos. Disse que seu pai não aceita o fato dele realizar tarefas como, trocas de fraldas, passar roupas, ajudar nas tarefas escolares, limpar a casa, fazer comida, e ajudar a sustentar as crianças. Como sua tia trabalha, Nilmar não vê problemas em ajudar no cuidado dos primos.

Discuto muito com meu pai sobre isso [o fato de ele realizar tarefas domésticas]. Como minha mãe saiu de casa eu aprendi na marra a fazer as coisas. Não vejo problema nenhum nisso. Se eu tivesse dinheiro, ou outra fonte de renda preferia poder ficar perto das crianças. Gosto deles! Já pensou o que meu pai ia achar se eu parasse de trabalhar e ficasse em casa cuidando da casa e dos meninos? Mas eu não ligaria não! (Nilmar, 24 anos, montador).

Vera e Nilmar realizam tarefas, que do ponto de vista hegemônico, são inversas. Consertos de casa e atividades de manutenção sempre foram vistos como tarefas masculinas. Por outro lado, trocas de fraldas, passar roupa e fazer comida sempre fizeram parte do universo feminino. Ainda que para eles realizar tais tarefas já fizesse parte de suas realidades,

eles ainda se sentem, como disse Nilmar, “fora da ordem”, ou seja, percebem sentimentos de pena ou indignação das pessoas do seu círculo social.

Minha mãe me acha “Maria João” e vive dando indireta que falta homem em casa. Ela acha um absurdo eu ser mecânica, mas o que ela critica mais é o fato de que mesmo após o nascimento do nosso filho eu continue trabalhando, e fazendo coisas em casa que ela acha diz que meu marido que deveria fazer (Vera, 27 anos, mecânica).

Nilmar não sofre preconceito apenas de sua família nuclear, mas também de vizinhos, e colegas do trabalho:

A vizinha me olha estranho e outro dia perguntou porque eu faço coisas que são obrigações da minha tia. No trabalho, não sou de sair muito, por isso sou apelidado de “patroa”. O ex-marido da minha tia acha que vou ser um mau exemplo pros meninos. Diz que eles não vão querer trabalhar, porque vão achar que homem tem que cuidar de casa! E não tem? Agora eu te pergunto: eu tomo conta dos meninos, cuido com carinho e ele nem aparece e vive no bar, e eu que sou mau exemplo? (Nilmar, 24 anos, montador).

Pelo menos no discurso, nossos entrevistados mais jovens parecem estabelecer uma divisão sexual do trabalho mais equânime. Apesar das mudanças nos espaços domésticos, como no caso de Vera e Nilmar parece que a atitude de outros trabalhadores mais jovens, como visto anteriormente, muitas vezes, é uma resposta dos maridos, face às demandas feitas por suas mulheres, para que se envolvam mais ao mundo doméstico e ao cuidado com os filhos.

Em relação às tarefas domésticas, o termo “ajuda” ou “colaboração” outorga um caráter mais recreativo do que identitário aos homens, de maneira que sua masculinidade nunca leva em consideração o cuidado com os filhos, ou com a casa de um modo geral (com

exceção de Nilmar). Segundo Vera para seu filho se tornar um homem “é preciso que ele estude e tenha uma profissão, mas que não se esqueça que sua esposa também poderá querer ter uma profissão”.

O que parece, é que um fator que influencia as transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho é um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento das identidades de gênero, possibilitando concepções diferentes sobre o papel masculino e o feminino em relação ao trabalho. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho flexível que exige comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina. Isso porque tem se germinado novas formas de relação familiar que junto aos contatos a novas formas de inserção familiar – laboral (através do discurso midiático, apesar de ainda muito conservador, ou mesmo por contatos diretos), tem se configurado um novo tipo de arranjo perceptivo.

5 CONCLUSÕES

A bibliografia mais recente sobre o mundo do trabalho, em especial a literatura que leva em consideração a indústria metalúrgica tem apontado para profundas transformações produtivas e organizacionais que tem afetado o emprego e a mão-de-obra de forma intensa.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva começa a se manifestar a partir da crise do modelo de desenvolvimento econômico nos anos 70, e atinge de maneira considerável a indústria metalúrgica a partir de então. Todavia, é nos anos 90, que ela ganha amplitude, com inovações técnicas e organizacionais num caráter mais sistêmico, de forma a implicar em profundas transformações no perfil da mão-de-obra, como por exemplo, o aumento do número de mulheres trabalhando nas empresas metalúrgicas e, mais ainda, em funções antes tidas como predominantemente masculinas.

Há que se ressaltar, entretanto, que a literatura sobre o trabalho, pelo menos a exposta nesta tese, tem tratado o tema das relações de gênero de forma homogênea, onde há a predominância do discurso de precarização do trabalho da mulher, com enfoque na presença de guetos ocupacionais que poderiam explicar o desfavorecimento da mão-de-obra feminina (HIRATA, 2002; ABRAMO, 1998; CONSONI, 1998; POSTHUMA, 1998; LAVINAS, 1997), em detrimento de estudos que levem em consideração as dimensões simbólicas do trabalho como um todo, especialmente, sobre a percepção a respeito do trabalho do homem, a partir de uma perspectiva identitária.

Nestes termos, observamos que se tem dado preferência aos estudos quantitativos ou mesmo estudos qualitativos, mas que sempre levam em consideração o trabalho específico da mulher. Contudo, algumas questões estão começando a aparecer no debate, como por exemplo, a construção das identidades (principalmente do homem) no ambiente de trabalho.

Além disso, apesar de alguns dados tenderem a divergir em relação às novas oportunidades trazidas pelo fenômeno de reestruturação produtiva em relação ao emprego feminino e masculino (quem tem perdido mais com isso?), o que nos gera a dúvida de que tem sofrido mais com essas mudanças, novas abordagens, que levem em consideração, como propõem Araújo *et al* (2004), a especificidade de setores e grupos e os aspectos simbólicos a eles relacionados têm surgido no debate e nos estimulado a diversificar nossa análise.

Abordamos nesta tese, também, as principais transformações na atribuição do trabalho nos espaços domésticos devido à inserção da mulher no mercado de trabalho. Vimos que ainda há a persistência de desigualdades na distribuição de atribuições das tarefas, ainda que seja possível observar algumas mudanças mais recentes. A observação de que tem havido alterações na estrutura da divisão sexual do trabalho, nos obrigou a tratar das esferas da construção das identidades masculinas atreladas, especialmente, no âmbito do trabalho.

Observamos que o conceito de identidades (escolhido em detrimento do conceito de papéis, por demonstrar o caráter mutável daquela) tem sido entendido na sociologia enquanto construções sociais e históricas que podem variar com o tempo e a sociedade em que o indivíduo se insere. Essa abordagem permite entender a identidade masculina como algo dinâmico, que tem sofrido alterações (o que se vive é um período de mudança e transição para novas formas de masculinidade, ou seja, novas relações ainda não inteiramente configuradas), pois falar em crise denotaria corroborar com um discurso preconceituoso e conservador que colocaria a masculinidade num altar, que teria que ser alcançado por todos os indivíduos. No entanto o que vimos foi justamente o caráter volátil da masculinidade.

Pudemos chamar a atenção para o fato de que as masculinidades são construídas historicamente e sido socialmente entendidas de diferentes formas, o que torna necessário a análise contextual de grupos específicos para que não incorramos no equívoco de tratar a

identidade masculina como única e incontestável. Dessa forma, cabe ressaltar que o significado atribuído a um dado evento varia enormemente de um indivíduo para outro, de maneira que o mesmo contexto pode produzir histórias diferentes, “ligando biografias através de especificidades contingentes” (BRAH, 2006, p. 362).

Assim, a categoria ‘classe trabalhadora’ (com a qual trabalhamos) não se destaca, simplesmente por designação a determinadas situações socioeconômicas e políticas, mas também por determinados sistemas de significação e representação, entendidas enquanto “trajetórias históricas e contemporâneas das circunstâncias materiais e práticas culturais que produzem as condições para a construção das identidades de grupo” (BRAH, 2006, p. 363).

A análise qualitativa dos trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos, em que pese suas trajetórias familiares e mais especialmente suas trajetórias laborais, nos permitiu fazer certas inferências acerca das inter-relações existentes entre o contexto organizacional do mercado de trabalho e a forma como os trabalhadores organizam sua vida privada, mais especialmente, a divisão sexual do trabalho, principalmente doméstico, e a percepção em relação às mudanças na identidade de gênero, principalmente a identidade masculina.

Foi possível observar, que há um recorte geracional claro, que delimita a posição dos trabalhadores em relação à divisão do trabalho e sua expectativa em relação à sua identidade de gênero. Notamos que os trabalhadores mais velhos (com mais de 40 anos de idade), inseridos no mercado de trabalho formal já há algum tempo (os entrevistados tinham, em média, dez anos de trabalho na mesma empresa) e envolvidos de maneira mais intensa, numa conjuntura *taylorista/fordista* de maior acesso ao mercado de trabalho, ainda vêm no mercado de trabalho, estável e com carteira assinada, a via de ingresso privilegiada na estruturação laboral/familiar e na construção e valorização da identidade masculina. Nestes

termos, a divisão sexual do trabalho é clara: homem–trabalhador *versus* mulher-dona-de-casa e a masculinidade se alicerça de maneira intensa no papel de provedor do marido.

Entre os trabalhadores na faixa dos 30 aos 39 anos de idade verificou-se a presença de um discurso de igualdade entre homens e mulheres, um pouco maior do que entre os trabalhadores mais velhos. Foi possível encontrar casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, especialmente quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Neste caso, foi possível identificar em algumas das entrevistas o incentivo à controvérsia sobre os papéis de gênero tradicionais, além do reconhecimento do valor do trabalho da mulher em alguns casos, talvez por uma atitude um pouco mais crítica e reflexiva frente à realidade social, que têm favorecido certas objeções aos diferentes sistemas de desigualdade e de relações de gênero (Godoy, 2001). Há que se ressaltar dessa forma que, devido às principais transformações no mundo do trabalho, como por exemplo, a inserção laboral feminina como um todo, junto à crise do modelo *taylorista/fordista* pode ter havido o favorecimento do contado dos trabalhadores com experiências de vida variadas que confrontam os sujeitos a diferentes estilos de ser. Entretanto, apesar do discurso híbrido que orientou a fala de nossos entrevistados nessa categoria, a masculinidade parece ainda pautar-se de maneira extremamente forte em relação ao trabalho público e produtivo do homem, denotando poucas rupturas com o modelo dos homens e mulheres mais velhos.

Finalmente, encontramos jovens trabalhadores que se inserem de maneira mais ampla numa lógica de transformações do mundo do trabalho, sobretudo os processos de flexibilização, subcontratação, terceirização e trabalho instável. Parece que essa expansão de novas formas de trabalho tem gerado uma maior mobilidade laboral com crescente instabilidade nas formas de trabalho e emprego onde os trabalhadores já não se encaixam num

modelo único de trabalho como projeto de vida. Nesse contexto, observamos o discurso de novas relações laborais, fixadas de formas distintas, o que talvez esteja levando a uma individualização das relações de trabalho, onde o próprio trabalhador acaba tendo o sentimento de responsabilidade por sua própria empregabilidade. Junto a isso, a idéia de que um novo modelo familiar é possível.

Ao que parece, esse contexto tem influenciado algumas transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho e um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento da construção da masculinidade relacionada ao homem provedor. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho que se mostra flexível e que exige comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina. Isso porque tem se germinado novas formas de relação familiar que junto aos contatos à novas formas de inserção familiar-laboral tem-se configurado um novo tipo de arranjo perceptivo onde a masculinidade também se caracteriza por valores relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo sem, contudo, abandonar, quase que para todos, a esfera de trabalho enquanto fator preponderante na construção da identidade masculina.

6 REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, M.B.C.; CABRAL, M. S. R. *Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. São Paulo Perspectiva*, v.17, n.1, p.3-10, jan.-mar. 2003.

ABRAMO, L. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. **Gênero e trabalho na sociologia latino – americana**. ALAST. São Paulo – Rio de Janeiro, 1998.

AGNELLI, C. *et al.* **A Família nos livros didáticos**. Edição de Livros Didáticos e Paradidáticos 2º sem 99, ECA, USP. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/prof/motilia/dyniy/didatico/analises/familia.rtf>> Acesso em: 22. mar. 2007.

ANGIER, M. *Distúrbios Identitários em tempos de globalização*. **Revista MANA**, n. 7, SP, 2001.

ARANGO, L.G. *Família, trabajo y identidad de gênero. Analogias y contrastes entre dos categorías sócio-profesionales em América Latina*. IN: ABRAMO, L.; ABREU, A., **Gênero e trabalho na América latina**, ALAST, Rio de Janeiro, 1998.

ARAÚJO, A.M.C.; OLIVEIRA, E. M. de. Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras. **Sociedade e Estado**, v. 21, p. 169-198, 2006.

ARAÚLO, A.M.C., AMORIM, E.R.A.; FERREIRA, V.C., *Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva*. Artigo apresentado no VII Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais. Coimbra, Portugal, **Anais**, 2004.

ARAÚJO, A.M.C., CARTONI, D. M.; JUSTO, C.R.D.M. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 16, n. 45, fevereiro, 2001.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. *Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

BADINTER, E. **XY Sobre a identidade masculina**. Editora Nova fronteira. Rio de Janeiro – RJ, 1993.

BARROS, R.P., *Conseqüências de um novo padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho sobre o bem estar na região metropolitana de São Paulo*. IN CEPAL, **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho**, 2006.

BARROS, R.P., *A desigualdade da pobreza: estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero*. **Texto para discussão**, n. 453, IPEA, Rio de Janeiro, 1997.

BAUMANN, Z. **Comunidade. A busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro, Zahar, 2003.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise**. Tradução de Wanda Caldeira Brant. 2ª ed. Editempo, 1998.

BLUMER, H. **Symbolic interactionism: perspective and method**. Berkeley, University of California, 1969.

BORSOI, I. C. F. Os Sentidos do trabalho na construção *civil: o esforço alegre sem a alegria do esforço* IN: JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho: leituras**. Editora vozes, Petrópolis, RJ, 2002.

BOURDIEU, P., **Meditações Pascalianas**, trad. Sergio Miceli. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 157-251, 2001.

BOURDIEU, P., **A Dominação masculina**. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro – RJ, 1999.

BRAH, A. *Diferença, diversidade, diferenciação* **Cadernos Pagu** n.26, p. 329 – 376, Campinas, 2006.

BRUSCHINI, C. *Trabalho de Mulheres executivas no Brasil no final do século XX*. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p.105 – 138, jan. – abr, 2004.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. *Mulheres e Homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo. 2003.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. *A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo* **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, julho, 2000.

BUSNARDO, A. M. *Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: a reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC*. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 15-35., 2003.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**, Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2003.

CAPPELLIN, P. *A igualdade das oportunidades nas relações de trabalho: a ética da reparação antecede o dever de responsabilidade*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

CARTA CAPITAL. No campo da intolerância, v.13, n.452, 2007. Edição 452.

CARVALHO, E.G. **Globalização e estratégias competitivas na indústria automobilística. Uma abordagem a partir das principais montadoras instaladas no Brasil**. Tese de Doutorado apresentada ao instituto de economia da UNICAMP, Campinas, 2003.

CASSIOLATO, J.E.; LASTRES, M. “Sistemas de Inovação, políticas e perspectivas”, **Revista Parcerias estratégicas**, n. 9, 2000.

CASTELLS, M. **O Poder da identidade**, Volume II. São Paulo, Paz e Terra, 1999.

CHESNAIS, F.; SAUVIAT, C. “The Financing of Innovation-related investment in the contemporary global finance-dominated accumulation regime”, in: CASSIOLATO, J.E.; LASTRES, M. **Arranjos e Sistemas Produtivos Locais e a Novas Políticas de Desenvolvimento Industrial e Tecnológico**, 1999.

COISSI, J. *Com fineza, mulheres assumem metalurgia*. Folha de São Paulo, São Paulo, Folha de São Paulo. Disponível em: <http://busca.folha.uol.com.br/search?site=jornal&q=coissi>. Acesso em: 30 out. 2007.

CONNELL, R. W. **Masculinities**. Berkeley: University of California Press, 1995.

CONSONI, F. L. **Dez anos de estrutura de emprego na indústria automobilística brasileira: rupturas e continuidades (1986-1995)**, 1998. Dissertação (Mestrado em Política

Científica e Tecnológica) –Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, UNICAMP . Campinas, 1998.

DAUNE-RICHARD, A. *Qualificações e representações sociais*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo, 2003.

DEDECCA, C.S. *Tempo, trabalho e Gênero*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**, Editora Cotez, 3ª Edição. São Paulo – SP, 1987.

DIEESE, Evolução dos indicadores econômicos e sociais na indústria metalúrgica brasileira. IN: JORNAL DA FORÇA SINDICAL *Geração de emprego faz massa salarial crescer 8,09%*. Publicado na Tribuna metalúrgica, n. 2229, 29.set.2006.

DICKEN, P. **Global shift: transforming the world economy**, Paul Chapman Publishing, London, 1998.

DUBAR, C.. **La Crise des Identités – L'interprétation d'une mutation**. Paris, PUF, 2000.

DUPAS, G. *Impactos sociais e econômicos das novas tecnologias de informação*, Simpósio internacional: Impactos das novas tecnologias de informação: universidade e sociedade, São Paulo, **Anais**, 1999.

ELIAS, N.; SCOTSON, J.L. **Os estabelecidos e os outsiders**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 2000.

ESCOBAR, A. *Los hombres y sus histórias. Reestructuración y masculinidad em México*. . IN: ABRAMO, L.; ABREU, A., **Gênero e trabalho na América latina**, ALAST, Rio de Janeiro, 1998.

ELMÔR, M.G. **Masculinidade em jogo: um estudo sobre papéis masculinos num grupo de adolescentes no futebol**. 2002. Dissertação (Mestrado em Educação) -. Faculdade de Educação – UNICAMP, Campinas – SP, 2002.

FAGUNDES, C.P.C. *Identidade e relações de gênero*. **Cadernos de Pesquisa do NUFIHE**, Salvador. Programa de Pós-Graduação em Educação/UFBA. v.3, n.1, p.169-186, janeiro, 1991. Disponível em: < <http://www.eduk.com.br/modules>. Acesso em: 04. jul. 2005.

FISCHER, I.R.; MARQUES, F. *Gênero e exclusão social*. 2001. **Trabalhos para discussão**, n. 113, ago., 2001. Fundação Joaquim Nabuco. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tpd/113.html>.> Acesso em: 04 jul 2005.

FONSECA, N. A. *Ética, direitos e relações de gênero no trabalho – a recriação do sentido do trabalho do ponto de vista dos direitos humanos*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

FOUCAULT, M., **Os Anormais**. Tradução de Eduardo Brandão, Martins Fontes, São Paulo, 2001.

FOUCAULT, M., **História da sexualidade I - a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

FREEMAN, C.; PEREZ, C. “Structural crises of adjustment: the techno-economic paradigm”. IN: **Technical Change and Economic Theory**. Publisher, 1988.

GALEAZZI, I.M.S., *Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades*. **Mulher e trabalho**, São Paulo, SP: [s.n.], p.61-68, 2006.

GARCIA, R. S. Efeitos locais da globalização: o novo pólo automobilístico de Gravataí e as mudanças e tendências nas relações de trabalho no setor metal-mecânico. In: IX Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Recife. **Anais**. ABET, 2005.

GIRARD, C. F. N., *Dossiê: Globalização e Trabalho: perspectivas de gênero* Ferreira Nunes. – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

GITAHY, Leda. Inovação Tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho”. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 8, n. 1, 1994.

GODOY, L. *Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de los hombres*. Artigo apresentado no XXIII congresso da ALAS, Antigua, Guatemala. **Anais**, 2001.

GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. Rio de Janeiro, Vozes, 1985.

GONDIN, L.M.P.; LIMA, J.C. **A pesquisa como artesanato intelectual: considerações sobre método e bom senso**. Coleção sociologia, João Pessoa, 2002.

GUEDES M.C.; ALVES, J.E.D., *A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário*. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú- MG – Brasil. **Anais**, 20 a 24 de Setembro de 2004.

GUIMARÃES, N.A. *Laboriosas, mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90*. **Estudos Feministas**, n. 83, 2001.

HARVEY, D. **Condição Pós – moderna**. São Paulo, Loyola, 1993.

HIRATA, H. **Desemprego e condições de trabalho numa perspectiva de gênero**. Palestra apresentada por Helena Hirata [ago. 2006], 48 minutos. Palestra concedida ao departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos.

HIRATA, H. *O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Boitempo Editorial, São Paulo – SP, 2002.

HIRATA, H. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. **Revista latinoamericana de estudos del trabajo**. Ano 4, n. 7. RJ – SP, 1998.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. *A divisão sexual do trabalho revisitada*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo, 2003.

IANNI, O. **Teoria da Globalização**, Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, 1996.

JIMENEZ, L.; LEFÉVRE, F., *Desafios e Perspectivas: Desemprego e Masculinidade*. **Interação em Psicologia**, v. 8, n.2, p. 227-235, jul./dez, 2004.

JORNAL DA FORÇA SINDICAL *Emprego no setor metalúrgico cresceu 23,4%*. Publicado na Tribuna metalúrgica, n. 2226, 26.set.2006.

KIMMEL, M. S. *A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas*. **Horizontes antropológicos: corpo, saúde e doença**, ano 4, n.9, 360p. Porto Alegre, 1998.

KON, A. *Considerações teóricas sobre a divisão sexual do trabalho na família: repercussões sobre o mercado de trabalho*. Artigo apresentado no “I Seminário As famílias e as políticas públicas no Brasil”, Belo Horizonte, MG, **Anais**, 2005.

LAUFER, J. *Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo, 2003.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. IPEA, Rio de Janeiro, 2001.

LAVINAS, L. *Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete*. in: **Revista de Ciências Sociais**, RJ, 1997.

LEITE, M. *Modernização tecnológica e relações industriais no brasil: o quadro atual*. In: Reestructuración productiva, trabajo y educación em américa latina. **Educacion y trabajo** n.3 Campinas, Buenos Aires, Santiago, México D.F, 1994.

LIMA, M. E. B. *A dimensão do trabalho e da cidadania das mulheres no mercado globalizado*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

MAGALHÃES, T.T. **Inovações tecnológicas e qualificação dos trabalhadores de empresas do setor metalmecânico do estado do Rio Grande do Sul: estudo de casos**. 1998. 151 f. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1998.

MANZANO, S.P. **Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e no Paraná: um estudo sobre a Modulação da Jornada de Trabalho e a PLR**.

2004. 142f. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho)- Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2004.

MARCONDES, W.B., *et al.* *O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. São Paulo em perspectiva*, v. 17, n.2, p. 91-101, 2003.

MARTIN, S.B. *Redes sociais e flexibilidade do trabalho: Uma análise comparativa. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 4, n. 6, São Paulo, p.9-38, 1998.

MATOS, M. *A democracia não deveria parar na porta de casa: a criação dos índices de tradicionalismo e de destradicionalização de gênero no Brasil.* IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil.** (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** Hucitec, Abrasco, São Paulo, 1992.

MISKOLCI, R. *Vivemos uma crise de identidades de gênero?* Texto apresentado no XIX Encontro Anual da ANPOCS (outubro de 2005) no GT Gênero na Contemporaneidade. Caxambu, **Anais**, 2005a.

MISKOLCI, R.. *Do desvio às diferenças.* **Revista Teoria e Pesquisa**, n. 47 p.9 a 41, São Carlos, 2005b.

MONTAGNER, P. A reestruturação produtiva e o desemprego da mulher. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

NASCIMENTO, R.P., SEGRE, L.M; MARTINS, M.A. Flexibilidade Produtiva e o Modelo de Competência: Estudo de Caso no Setor Automobilístico Brasileiro. **Anais** do XXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, UFOP, Ouro Preto- MG, 2003.

NOBRE, M. *Trabalho doméstico e emprego doméstico*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

OLIVEIRA, P. P. **A Construção Social da Masculinidade**, Editora UFMG, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, 2004.

OLIVEIRA, Z. L. C. *A provisão da família: redefinição ou manutenção dos papéis?* IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

PASSOS, E.S. **Palcos e Platéias - A s representações de gênero a Faculdade de Filosofia**. Salvador: EDUFBA, 1999.

PERTICARRARI, D. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria de linha branca no Brasil**. 2003. 100f. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) – Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, UNICAMP . Campinas, 2003.

PICANÇO, F.S. *Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

PISCITELLI, A. *Re-criando a (categoria) mulher?* IN: ALGRANTI, L.M. **A prática feminista e o conceito de gênero**, textos didáticos, n. 48, Campinas, SP, 2002.

POSTHUMA, A.C. *Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina*. **Gênero e trabalho na sociologia latino – americana**. ALAST. São Paulo – Rio de Janeiro, 1998.

POTUCHECK, JEAN L.. **Who supports the family? Gender and breadwinning in Dual Earner Marriages**, Stanford University Press. Stanford, Califórnia, 1997.

RACHID, A. *et al.* Organização do trabalho na cadeia de suprimentos: dois estudos de caso na indústria automobilística. **Anais do XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, UFSC, Florianópolis, 2004a.

RACHID, A., DONADONE, J.C; BENTO, P.E.G. Novos investimentos e relações industriais na indústria automobilística - o caso de uma planta de motores. **Revista da ABET**, v. 4, n.1, jan-jun, 2004b, p.83 -103.

RIZEK, C.S.; LEITE, M. *Dimensões e representações do trabalho fabril feminino*. **Gênero e trabalho na sociologia latino – americana**. ALAST. São Paulo – Rio de Janeiro, 1998.

RUBIN, G. *The traffic in women: notes on the political economy of sex* IN: REITER, R. **Toward an anthropology of women**. Monthly review press, New York, 1975.

SANCHES, S. GEBRIM, V.L.M. *O trabalho da mulher e as negociações coletivas* **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, 2003.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**, Record, São Paulo, 1999.

SCHWEITZER, S. *Situar as mulheres no Mercado de trabalho*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo, 2003.

SCOTT, J. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n.2, p.5-22, jul/dez., 1991.

SEGNINI, L.R.P. *Relações de gênero no trabalho bancário informatizado*. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, 1998.

SEMIÃO, A. *A reestruturação do trabalho doméstico remunerado e suas implicações*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

SILVA, N.S. **Reestruturação produtiva e gênero: um estudo de caso em duas empresas de linha branca**. 2005. 186f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2005.

SIQUEIRA, M.J.T. A constituição da identidade masculina: alguns pontos para discussão. **Psicol. USP**, v. 8, n.1 São Paulo, 1997.

SORJ, B. *Percepções sobre esferas separadas de gênero*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

SORJ, B. *Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros*. **Revista Brasileira de ciências Sociais**, v. 15, n. 43, junho, 2000.

TRIBUNA METALÚRGICA DO ABC Emprego metalúrgico, 26 de setembro de 2006.

TURCHI, L.M. **Qualidade Total: Afinal, de que Estamos Falando?** Texto para discussão n. 459. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, fev, 2007.

VALE DE ALMEIDA, M. **Senhores de si: uma interpretação antropológica da masculinidade**. Fim de século, Lisboa, 2000.

VEJA. Cinco milhões querem governo como patrão. 20 de junho de 2007. Edição 2013.

WATSON, T. J. *Work: meaning, opportunity and experience*. In: WATSON, Tony J **Sociology, work and industry**, Londres e Nova Yorque, Routledge,. cap. 4, p. 111–143, 1995.

WHITEHEAD, T. L. (1997). Urban low-income african american men, HIV/Aids, and gender identity. **Medical Antropology Quaterly**, v. 11, n. 4, p. 411-447.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este questionário faz parte de uma pesquisa da Universidade Federal que pretende estudar as relações de trabalho dentro da fábrica, e no ambiente doméstico.

QUESTIONÁRIO

1. Data da entrevista:

2. Entrevistador(a):

3. Impressões da entrevista:

INFORMAÇÕES BÁSICAS DO ENTREVISTADO

4. Nome (não perguntar, inventar um):

5. Idade:

6. Sexo: (M) (F)

7. Estado civil do(a) entrevistado(a): [1] solteiro [2] casado [3] mora junto [4] separado [5] viúvo

8. A quando tempo está casado?

9. Você foi criado por quem?

[1] pelo pai e pela mãe

[2] apenas pelo pai

[3] apenas pela mãe

[4] pelos avôs

[5]

outro _____

10. Qual era a profissão dos seus pais? (ou avôs se foram quem o criou)

11. Quem era o chefe da sua família?

12. Condição do(a) entrevistado(a) na unidade familiar: [1] chefe de família [2] Cônjuge [3] Filho(a) [4] agregado [5] outro.
Qual? _____

13. A casa onde você mora é: [1] própria [2] alugada [3] outros

14. Quantas pessoas moram na sua casa além de você?

15. Número de filhos do(a) entrevistado(a) e suas respectivas idades:

16. Quantos dependentes existem em sua casa? (*pessoas que não tem renda própria: filhos e/ou outros*):

17. Existem outras pessoas que trabalham na família? [1] sim
 Quem? _____ [2]
 não

18. Há outras fontes de ingresso familiar? [1] sim Qual?
 _____ [2] não

19. Quanto você ganha por mês? *(se o entrevistado não se importar pedir salário bruto):*

[1]	0,0 a 0,5 sm
[2]	0,51 a 1 sm
[3]	1,01 a 2 sm
[4]	2,01 a 3 sm
[5]	3,01 a 4 sm
[6]	4,01 a 5 sm
[7]	5,01 a 7 sm
[8]	7,01 a 10 sm

20. A sua/seu esposa/esposo está empregada(o) atualmente? [1] sim. Qual a profissão?
 _____ [2] não. Por quê?

21. Quanto sua/seu esposa(o) ganha por mês? *(se o entrevistado não se importar pedir salário bruto):*

[1]	0,0 a 0,5 sm
[2]	0,51 a 1 sm
[3]	1,01 a 2 sm
[4]	2,01 a 3 sm
[5]	3,01 a 4 sm
[6]	4,01 a 5 sm
[7]	5,01 a 7 sm
[8]	7,01 a 10 sm

22. Qual seu nível de escolaridade?

- | | |
|------------------------------|---|
| [1] primeiro grau incompleto | [2] primeiro grau completo |
| [3] segundo grau incompleto | [4] segundo grau completo |
| [5] superior incompleto | [6] superior completo (especificar curso) |

23. Você está cursando escola atualmente? [1] sim Qual? _____
 [2] não

24. Sua/seu esposa(o) está cursando escola atualmente? [1] sim Qual?
 _____ [2] não

25. Qual o nível de escolaridade de sua/seu esposa(o)?

[1] primeiro grau incompleto

[2] primeiro grau completo

[3] segundo grau incompleto

[4] segundo grau completo

[5] superior incompleto

[6] superior completo (especificar curso)

26. Você fez outros cursos? (especificar qual o curso e se foi dentro ou fora da fábrica, cursos técnicos, extensão e especialização)

[1] sim _____ [2] não

27. Sua/seu esposa(o) fez outros cursos? (especificar qual o curso e se foi dentro ou fora da fábrica, cursos técnicos, extensão e especialização)

[1] sim _____ [2] não

28. Qual sua religião? Você freqüenta?

29. Qual a religião de sua/seu esposo(a)? Ela (e) freqüenta?

INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO

30. Qual seu cargo na Empresa?

31. Como você arranhou este emprego? [1] indicação de amigos [2] indicação de parente
[3] entrevista [4] enviou currículo

32. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

33. Você poderia descrever um pouco da sua trajetória ocupacional? Quando começou a trabalhar, onde, por quanto tempo, quais as ocupações, e empregos por qual passou?

34. Como você descreveria a rotina de seu trabalho? O que você faz num dia de trabalho, realmente?

35. Você já esteve desempregado(a)? [1] sim [2] não. Por quanto tempo?

36. Se já esteve desempregado(a) como se manteve financeiramente? [1] recursos guardados [2] fez bicos [3] mulher (ou marido) ajudou [4] ajuda de outros parentes

37. Você se considera estável no seu trabalho? Qual sua perspectiva para o futuro?

38. Sua/seu esposa(o) já esteve desempregado(a)? [1] sim [2] não. Se ainda está desempregado(a), está procurando emprego?

39. Nos últimos 2 (dois) anos você teve alguma promoção profissional na atual empresa?
[1]sim [2} não
40. Você tem percebido algum aumento de mulheres no seu setor ou na fábrica? A que você atribui isso?
41. Você prefere trabalhar com homens ou mulheres? Por quê?
42. Você acha que seria muito importante que aumentasse o número de mulheres trabalhando fora?Por que?
43. Você acha que as mulheres dariam conta de desempenhar sua tarefa? Por que?
44. Qual a tarefa, que você acha, que as mulheres fariam com maior eficiência na fábrica que você trabalha? Por que?
45. Pra você, o que realmente é trabalho de homem? (*Como assim?*).
46. O que seria normal (*natural*) no Trabalho do homem que não seria para as mulheres? Por que?
47. E no Lar? O que seria normal (*natural*) no trabalho da mulher que não seria para os homens? Por que?

QUESTÕES SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO

48. Vou ler algumas questões sobre família e gostaria que você dissesse se concorda ou discorda dessas frases. (Pode concordar ou discordar em parte)
[1] concorda
[2] discorda
[3] concorda em parte
[4] discorda em parte
- 47.A. Uma mãe que trabalha fora pode dar a sua família um melhor nível de vida.
- 47.B. Ter um emprego é a melhor forma de uma mulher se tornar independente.
- 47.C. Trabalhar é bom, mas o que a maioria das mulheres realmente desejam é ter um lar e filhos.
- 47.D. A vida familiar fica prejudicada quando a mulher tem um trabalho de tempo integral.
- 47.E. As crianças pequenas sofrem mais quando as mães trabalham fora
- 47.F. Uma mãe que trabalha fora pode ter uma relação de carinho e dedicação com os seus filhos da mesma maneira que uma mãe que não trabalha fora.
- 47.G. Ambos, esposo e esposa são obrigados a contribuir com a renda familiar.

47.H. A função do homem é ganhar dinheiro e o da mulher cuidar da casa e da família.

47.I. Os homens devem assumir mais trabalhos domésticos do que hoje em dia.

47.J. Os homens deveriam cuidar mais das crianças do que hoje em dia.

47.L. Homens e mulheres devem dividir as tarefas domésticas igualmente.

49. Diante das seguintes situações você acha que a mulher deveria: [1] trabalhar em período integral, [2] trabalhar meio período, [3] não trabalhar. **Por que?**

48.A. Depois de casar, mas antes de ter filhos.

48.B. Depois de ter filho.

48.C. Depois que os filhos já estejam na escola.

50. Quem é responsável pelas seguintes tarefas na família? [1] *sempre eu*, [2] *geralmente eu*, [3] *eu e minha / meu esposa(o) igualmente*, [4] *geralmente minha / meu esposa(o)*, [5] *sempre minha / meu esposa(o)*, [6] *empregada doméstica*, [7] *outro*

49.A. Pequenos consertos na casa.

49.B. Lavar e passar roupa

49.C. Limpar a casa

49.D. Preparar a comida

49.E. Lavar a louça

49.F. Ir ao banco

49.G. Cuidar de algum familiar doente

49.H. Ir ao supermercado

51. Em média quanto tempo você acha que gasta por dia com os trabalhos domésticos, tirando os cuidados com os filhos?

52. E sua / seu esposa(o)? Quanto tempo gasta com os afazeres domésticos por dia?

53. Você tem empregada doméstica? [1] sim [2] não

54. Em relação à divisão dos trabalhos domésticos com sua /seu esposa(o) você:

[1] Faz muito mais do que considera justo pra uma pessoa na sua situação.

[2] Faz um pouco mais do que considera justo pra uma pessoa na sua situação

[3] Faz exatamente o que considera justo pra uma pessoa na sua situação

[4] Faz um pouco menos do que seria justo pra uma pessoa na sua situação

[5] Faz muito menos do que seria justo pra uma pessoa na sua situação

55. Você e sua / seu esposa(o) discordam (ou entram em conflito) com que frequência em relação à divisão do trabalho em casa? **Por quê?**

- [1] muitas vezes por dia
- [2] poucas vezes por dia
- [3] uma vez por dia
- [4] poucas vezes por semana
- [5] uma vez por semana
- [6] não discordam nunca

56. Quem geralmente cuida das crianças

- [1] eu, na maioria das vezes.
- [2] minha / meu esposo(a) na maioria das vezes.
- [3] a empregada na maioria das vezes.
- [4] vão à creche

57. Quem geralmente toma as decisões de como educar os filhos?

- [1] eu
- [2] minha / meu esposa(o)
- [3] é uma decisão compartilhada.

58. Quem toma as decisões de como gastar melhor o orçamento familiar.

- [1] eu
- [2] minha / meu esposa(o)
- [3] é uma decisão compartilhada.

59. Qual é, na sua opinião, a melhor situação para uma criança de 0 a 3 anos

- [1] ir para a creche
- [2] ficar um turno em casa e outro na creche
- [3] ficar com a mãe
- [4] ficar com o pai
- [5] ficar em casa com a empregada
- [6] ficar com outros parentes

60. Nos finais de semana ou em dias de folga com que frequência você fica:

[1]freqüentemente, [2]quase sempre, [3]às vezes, [4]raramente, [5]nunca

- 59.A. Em casa vendo TV
- 59.B. Lendo ou ouvindo música
- 59.C. Visita ou recebe parentes
- 59.D. Sai com os amigos
- 59.E. Realiza pequenas tarefas e consertos domésticos
- 59.F. Limpa e arruma a casa
- 59.G. Faz compras
- 59.H. Passeia ou vai ao cinema com sua esposa(o)

61. Você acha que existe alguma atividade ou lazer que deva ser feita apenas entre homens?

62. Vou ler algumas frases sobre nosso dia a dia e você diz se concorda ou discorda dessas frases (pode concordar ou discordar em parte) e **o por quê**. *[1]concorda totalmente, [2]concorda em parte, [3]discorda totalmente, [4]discorda em parte*

61.A. Há tantas coisas pra fazer em casa que geralmente meu tempo acaba sem que eu consiga terminar tudo

61.B. Meus afazeres em casa não são estressantes e eu geralmente consigo fazer tudo

61.C. Há tantos problemas pra resolver no meu trabalho que eu geralmente não tenho tempo de fazer tudo, nem ajudar muito em casa.

61.D. Meu trabalho não é estressante e eu geralmente consigo ajudar com os afazeres domésticos.

63. Como você tem considerado sua vida ultimamente?

1. Muito feliz
2. Razoavelmente feliz
3. Não é muito feliz
4. Não é feliz

64. No trabalho você está:

1. Muito satisfeito(a)
2. Satisfeito(a)
3. Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
4. Insatisfeito(a)
5. Muito insatisfeito(a)

65. Na sua vida familiar, você está:

1. Muito satisfeito(a)
2. Satisfeito(a)
3. Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
4. Insatisfeito(a)
5. Muito insatisfeito(a)

66. Pra que uma família mantenha-se segura você acredita que o marido deva ganhar um salário:

1. Muito maior que a mulher
2. Um pouco maior que a mulher
3. Igual ao da mulher
4. Menor ao da mulher
5. A mulher não precisa trabalhar

67. Você acharia normal se apenas sua / seu esposa(o) trabalhasse e você ficasse em casa cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos? Por que?

68. Se você pudesse mudar alguns aspectos de sua vida pra que ela melhorasse quais seriam as 3 (três) coisas principais que você mudaria. (*numerar de 1 a 3 as principais prioridades*)

1. Ter mais tempo pra ficar com a família
2. Poder ficar mais em casa sem trabalhar pra tomar conta dos filhos e fazer os afazeres domésticos
3. Ter mais tempo pra ficar com a (o) esposa (o)
4. Ter uma maior ajuda da (o) esposa (o) nas tarefas domésticas
5. Ter mais tempo pra lazer
6. Ter mais tempo pra ficar em casa descansando
7. Trabalhar mais pra conseguir mais dinheiro
8. Seu /sua esposo (a) ter um salário melhor pra ajudar no orçamento familiar
9. Ter a oportunidade de estudar e conseguir um trabalho melhor

69. Como você descreveria um dia “normal” de uma família feliz?

70. Você se importaria se sua esposa (seu esposo) fosse seu chefe no trabalho e recebesse um salário muito maior que o seu? Por que?

71. Você se importaria se sua filha fosse, no futuro, dona de cada?

72. Você se importaria se seu filho quisesse desempenhar apenas funções do lar (não trabalhar fora)? Por que?

73. Para seu filho se tornar um homem, de fato, o que é preciso?

(Se a pessoa não souber responder: “Por exemplo: é preciso que ele case e tenha filhos? Que ele sustente sua família de maneira digna? Que tenha um bom emprego? Que respeite a sua esposa, independente se consegue manter a família? Que a mulher o obedeça? Que discuta os problemas com a esposa? Que os filhos o respeitem, enfim...).

74. E você, quando se sentiu homem concretamente?