

PRECARIZAÇÃO: PALAVRA FEMININA¹

PRECARIOUS: A FEMALE STATE

Patricia Tuma Martins Bertolin²
Nereida Salette Paulo da Silveira³

Resumo: Este artigo decorreu de pesquisa financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e aplicada a uma unidade produtiva de uma grande empresa do setor têxtil (fição e tecelagem), situada no interior de São Paulo, entre 2010 e 2014. A proposta consistiu em investigar a precarização do trabalho das mulheres no “chão de fábrica”, em suas diversas manifestações (como informalidade, baixos salários, baixo grau de proteção pelo Estado, fraca representatividade sindical, longas jornadas ou jornadas parciais e excessivo controle do empregador no processo produtivo), ouvidas as vozes das operárias, buscando compreender as razões da maior exposição das mulheres à precarização.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Indústria têxtil. Precarização.

Abstract: This article is based on a research afforded by the National Council for Scientific and Technological Development (known as CNPq) and applied to a production unit of a large textile company (spinning and weaving) located in the countryside of São Paulo between 2010 and 2014. The major aim was to investigate the precariousness of women’s work on the “factory floor” in its various manifestations (such as informality, low wages, low state protection, poor union representation, long hours or partial days, and excessive employer control regarding the productive process), hearing the voices of workers, seeking to understand the reasons for the greater exposure of women regarding precariousness.

Keywords: Women’s work. Textile industry. Precariousness.

Recebido em 23 de maio de 2018

Avaliado em 13 de agosto de 2018 (AVALIADOR A)

Avaliado em 21 de agosto de 2018 (AVALIADOR B)

Aceito em 21 de outubro de 2019

¹ Este trabalho decorreu de uma pesquisa financiada pelo CNPq e aplicada a uma unidade produtiva de uma grande empresa do setor têxtil (fição e tecelagem), situada no interior de São Paulo.

² Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; Professora no Programa de Pós-graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie; Rua Maria Antônia, 163, Térreo, Vila Buarque, 01222-010, São Paulo, São Paulo, Brasil; <https://orcid.org/0000-0002-3835-829X>; ptmb@uol.com.br

³ Doutora em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; Professora aposentada; <https://orcid.org/0000-0003-0688-1016>; nereidasps@gmail.com

Introdução

Durante a segunda metade do século XX, as mulheres ingressaram maciçamente no mercado de trabalho brasileiro, fato acentuado na década de 1990 em face da globalização. No Estado de São Paulo, a incorporação da mão-de-obra feminina na força de trabalho cresceu 12,1% de 1994 a 1998. Embora sua representatividade tenha se ampliado em termos quantitativos, o mesmo não se verificou em termos qualitativos. No mesmo período, a taxa de desemprego aumentou 25,2% para as mulheres e 16,5% para os homens, e o rendimento médio das mulheres equivalia, naquele ano, a apenas 64,3% do recebido pelos homens, denotando condições de trabalho comparativamente mais precárias (SEADE, 2010)

Em virtude de grande parte das mulheres concordar em se submeter a trabalhos precários, esse fenômeno – a maior participação feminina sem um avanço proporcional nas relações de poder –, objeto desta pesquisa, foi designado por Posthuma e Lombardi (1997) como “inserção excluída”, posto que é marcado pela precariedade.

Este capítulo objetiva evidenciar a face da precarização na unidade produtiva pesquisada de uma grande indústria do setor têxtil, mais especificamente da fiação, aspecto essencial da pesquisa empreendida e importantíssimo para a compreensão dos efeitos da globalização da economia e das novas formas de organização produtiva sobre o trabalho das mulheres.

1 A precarização do trabalho

A ideia de precarização do trabalho está contida em diferentes fenômenos muito presentes na modernidade, entre os quais destacamos a informalização, a flexibilização, a terceirização, o trabalho vulnerável, o emprego contingencial e *part time*, entre outros.

Assim, o trabalho precário, longe de assumir um único formato, pode ser caracterizado pela falta de continuidade, pelo desrespeito à legislação trabalhista e, possivelmente por acarretar maiores riscos, incorrendo em maior incidência de acidentes e doenças profissionais. Alguns aspectos que podem evidenciar a precariedade são os baixos salários, o baixo grau de proteção pelo Estado, a fraca representatividade sindical e o excessivo controle exercido sobre o trabalhador no processo produtivo.

Nada disso é novo, porém, a globalização e seus efeitos sobre as relações trabalhistas vieram a delinear novos contornos à já histórica relação entre precariedade e divisão sexual do trabalho, do que passaremos a tratar a seguir.

2 A precarização tem sexo

Durante a década de 1990, período de forte influência neoliberal,⁴ as mulheres brasileiras conseguiram uma inserção no mercado de trabalho nunca vista, na maioria das vezes em virtude de aceitarem trabalhos precários, a que os homens não se submetiam mais. Paralelamente, o nível de escolaridade também apresentou crescimento neste período. A população brasileira com 11 anos de estudo ou mais passou de 18,39% em 1992 para 25% em 1999 (IBGE, 2014). E este processo que ocorreu de forma mais intensa para as mulheres que passaram de 22,38% para 30,5% no mesmo período (IBGE, 2014).

Assim, observou-se o que Bruschini e Lombardi (2000) chamaram de “bipolaridade do trabalho feminino.” De um lado mais mulheres alcançando ocupações e posições mais prestigiadas, caracterizadas por níveis mais elevados de formalização, de rendimentos e de proteção. De outro lado, o polo precário, cerca de 40% da força de trabalho feminina que incluem as posições menos favoráveis quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas.

Hirata, ao se referir especificamente ao crescimento do emprego feminino precário em tempos de globalização, afirmou:

[...] este é um dos paradoxos da globalização – a esse aumento dos empregos se associaram precarização e vulnerabilidade crescentes: eles são com frequência instáveis, mal remunerados e pouco valorizados socialmente. As possibilidades de promoção e de carreira são quase nulas para esses trabalhadores, e os direitos sociais atinentes são frequentemente limitados ou inexistentes, tanto na Ásia e Europa quanto na América Latina. O modelo de trabalho vulnerável e flexível assumiu, nos países do Norte, a figura do trabalho em tempo parcial e, nos países do Sul, a do trabalho informal, desprovido de status e sem nenhuma proteção social. As trabalhadoras pobres (*working poors*) e as “famílias monoparentais” (termo neutro que oculta o fato de que se trata majoritariamente de mães solteiras) estão aumentando em muitos países do Norte e do Sul. (HIRATA, 2009, p. 31).

Vale ressaltar que, no contexto da globalização econômica, antigas exclusões e desigualdades foram intensificadas. Nesse sentido, Abramo (1998), ao estudar as precarizações ao longo de algumas cadeias produtivas, observou que esse processo, notadamente situado no contexto da reestruturação produtiva e da abertura comercial levadas a efeito no decorrer dos anos de 1990, é marcado pela variável de gênero. Essa lente analítica, segundo a autora, contribuiria para elucidar os efeitos diferenciados desses processos sobre homens e mulheres.

Por conseguinte, parece crucial compreender que há diferentes formas precárias de trabalho e que essas formas são modeladas pelo sexo, gênero e, também, por fatores como raça,

⁴ Naquele período, a globalização e o neoliberalismo impuseram às empresas que estabelecessem estratégias de competitividade baseadas na redução de custos, qualidade e *design*, evidenciando a fragilidade dos tecidos produtivos sobre os quais se desenvolveram esses processos, tanto em termos econômicos quanto institucionais.

orientação sexual e origem nacional. A homogeneização do conceito de trabalho precário deve, então, ser substituída pela sua observação como um fenômeno multidimensional (VOSKO, 2006). Por exemplo, as formas de trabalho à distância, a tempo parcial, autônomo, terceirizado, tendem a impactar de forma mais acentuada as mulheres. Essas são mais suscetíveis de serem encontradas em trabalhos precários do que os homens e costumam estar sobre representadas no trabalho a tempo parcial e temporário, e no grupo de menor renda.⁵ Além disso, o gênero da precariedade, por sua vez, intersecciona-se com raça, classe socioeconômica e outras posições estruturais.

Sendo assim, para grupos específicos, mais do que a outros, há uma evidente e progressiva perda de qualidade das relações de emprego, por meio da redução das proteções sociais e controles regulatórios. Em outras palavras, há uma vulnerabilidade diferencial baseada na educação, na idade, na raça, no sexo e responsabilidade familiar, no tipo de ocupação, na indústria ou setor, e na constituição de bem-estar e proteção do mercado de trabalho do país (ARNOLD; BONGIOVI, 2012).

Arnold e Bongiovi (2012) denominam a este processo de “feminização das normas de emprego.” Os autores chamam a atenção da necessidade de se compreender a precarização do trabalho também transversalmente a outras dimensões. Desta forma, a pauperização dos pagamentos, a duração da jornada (integral ou parcial), o tipo de vínculo empregatício, entre outras condições relacionadas à relação capital-trabalho se entrelaçam para dar ao fenômeno da precarização múltiplas faces e, uma pessoa atuando em período parcial com vínculo empregatício, terá uma relação menos precária que uma atuando em período parcial, mas sem a condição de empregado/a formalizada.

Para Vosko (2006), a feminização das normas de emprego engloba quatro facetas das tendências do mercado de trabalho: os altos (e crescentes) níveis de participação das mulheres na força de trabalho formal; a continuidade da segregação setorial e profissional; o empobrecimento da renda e ocupações, tanto para homens como mulheres e a sexualização dos empregos. Cada uma destas facetas é ainda diferencialmente relacionada às responsabilidades associadas aos papéis sociais produtivos e reprodutivos de homens e mulheres e à distribuição desigual das tarefas domésticas.⁶

Embora a natureza mutável do trabalho venha se desenvolvendo há várias décadas, a crise econômica global parece ter lhe trazido um foco mais nítido e paradoxal. De um lado, o trabalho precário surge como uma resposta à pressão concorrencial do capital e, de outro, como uma reação à

⁵ As mulheres recebem, no Brasil, em média, 67,60% do que auferem os homens (IBGE, 2010). Não são poucos os estudos evidenciando a relação entre o menor salário pago às mulheres pelo mesmo trabalho e a crença disseminada socialmente de que ele seria uma receita complementar para as famílias, o que não corresponde à realidade, já que o próprio Censo do IBGE de 2010 aponta que em um terço das unidades domésticas há mais de um responsável e, havendo um homem e uma mulher, aquele costuma ser apontado como o principal responsável pelo domicílio (IBGE, 2010). Também o IBGE (2010) constatou que em cerca de 37,30% das famílias brasileiras, um índice nada desprezível, a mulher é a única responsável pelo domicílio.

⁶ A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não reduziu a jornada delas com os afazeres domésticos. Em 2013 88% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos, contra 46% dos homens. Além disso a jornada média declarada para a realização destas atividades pelas mulheres (20,6 horas/semanais) era o dobro da declarada pelos homens (9,8 horas/semanais). Na população masculina, quem mais realiza tarefas em casa são os mais escolarizados (54%), enquanto que para as mulheres ocorre o inverso (IBGE, 2014) o que sugere que a educação está positivamente relacionada a um modelo de compartilhamento da responsabilidade das tarefas domésticas.

organização e regulamentação do trabalho conquistada nos países industrializados, fruto parcial da maior escolarização da força de trabalho, que é uma das demandas do capital.

Apesar dessas tendências não serem inteiramente novas, já que a mutabilidade do trabalho segue padrões previamente trilhados, pois o capital está continuamente em busca de melhorias (tecnológicas, geográficas e produtivas), à medida em que as geografias de produção prosseguem se expandindo, o processo é reproduzido com remuneração cada vez menores para os trabalhadores (ARNOLD; BONGIOVI, 2012). Ou seja, o aumento da mobilidade global e a busca por maior flexibilização para o capital são, ao mesmo tempo, reflexos e causa da crise do sistema de produção capitalista, que, ao fugir do controle e organização do trabalho, acaba por reforçá-la.

Desta forma, o crescente poder e alcance global do capital ultrapassou a capacidade das nações e dos movimentos trabalhistas para regulamentá-lo, exacerbando o trabalho precário e as desigualdades que com ele se associam.

3 A precarização do trabalho feminino na indústria têxtil

A globalização econômica, que, prevalecendo-se dos baixos salários e/ou da fraca regulamentação do trabalho, propiciou a migração do capital da indústria de trabalho intensivo em direção a países do terceiro mundo, tornou-se um componente adicional à precarização do trabalho feminino, prevalente na indústria têxtil desde seus primórdios.

Como dito, o fenômeno não é novo. Eva Blay desenvolveu pesquisa na indústria paulista durante os anos 70, em torno de uma hipótese geral que contrariava a tese então predominante, de que, com o desenvolvimento econômico e a industrialização, a sociedade deixaria de usar o sexo como critério de definição das posições sociais. Segundo a autora, a divisão social do trabalho mantém e, possivelmente, até reforça “[...] a condição de sexo como critério de incorporação ao trabalho, qualquer que seja o nível de desenvolvimento tecnológico ou o sistema político em vigor.” (BLAY, 1978, p. 24).

Observou ainda que a utilização do trabalho do proletariado feminino era preferida pela indústria têxtil e pelo trabalho não qualificado em geral, ainda mais remotamente, já nos primeiros anos do século XX, enquanto nas indústrias metalúrgicas e mecânicas, o trabalho masculino era privilegiado (BLAY, 1978, p. 138). Essa característica atravessou todo o século XX e permanece hoje ainda, fazendo muito sentido se perquirir sobre a relação entre a prevalência do trabalho das mulheres e a precarização do trabalho no setor, já que, se aquela não é a única causa desta, certamente é um dos fatores que contribuem para a precariedade nas relações capital-trabalho em parte considerável da indústria têxtil.

O setor têxtil é composto por empresas de diferentes etapas do processo produtivo, com distinções significativas no seu grau de formalização do emprego, de qualificação da mão de obra, no emprego de mão de obra feminina, no uso intensivo do trabalho etc. No caso, do elo de fiação

(fição, tecelagem e confecção), tratamos de formas de precarização nem sempre tão patentes, pois nesta ramificação da indústria têxtil usualmente encontram-se as melhores condições de trabalho.

No presente estudo, conduzido com operárias e operários de uma indústria multinacional de fição situada no interior paulista, as entrevistadas em diversos momentos relataram que as opções de trabalho formal na região se mostravam bastante limitadas. A alternativa mais frequente seria o trabalho doméstico, na grande maioria das vezes informal e/ou parcial. O serviço doméstico reúne quase sempre todas essas dimensões. Como argumentado acima, a intersecção das diferentes dimensões de precarização (formalidade, jornada, renda, proteção legal e social etc.) produz distintos graus de precariedade do trabalho.

4 A precarização do trabalho e economia

Eydoux, Math e Periviér (2014) estudaram as crises e as tendências de gênero do trabalho, desemprego e as políticas sociais nos mercados de trabalho da União Europeia, tendo constatado que normalmente as mulheres enfrentam taxas de desemprego mais elevadas do que os homens. No entanto, a primeira crise do século XXI mostrou uma redução ou mesmo reversão do hiato do desemprego entre os sexos. Em parte, esse efeito pode ser explicado porque o mercado explora as mulheres como um “exército de reserva flexível” do trabalho.

Em seu estudo, os autores identificaram que as condições infraestruturais de cada país proporcionaram efeitos distintos na relação emprego-gênero, proporcionando diferentes formas de precarização. Por exemplo: a Alemanha se caracterizou por uma tendência contrária aos demais países. As taxas de desemprego apenas temporariamente aumentaram para os homens e, de forma contínua, diminuíram para as mulheres. Na Europa Central e Oriental, bem como nos países do Sul, como Grécia, Portugal e Espanha, tanto o emprego masculino, como o feminino, foram tão profundamente afetados em termos quantitativos, que a pobreza e a privação material aumentaram para todos. No Reino Unido, o impacto da recessão e austeridade foi seletivo, aumentando as desigualdades existentes por gênero e por etnia, bem como dentro de cada categoria. Na Suécia, onde o setor público é prevalente e predominantemente feminino, o impacto da recessão sobre o emprego das mulheres foi adiado. Observa-se, portanto, que em geral a flexibilidade e desregulamentação do mercado de trabalho em cenário de austeridade contribuem para um nivelamento por baixo das condições de emprego de homens e mulheres (menos instruídos) (EYDOUX; MATH; PERIVIÉR, 2014).

Não apenas na oferta de emprego, a precarização das relações de trabalho tende a afetar mais as mulheres também nas condições gerais do emprego.

Bohle et al. (2004) investigaram os impactos diferenciais nas relações de trabalho, família-trabalho e saúde de empregados sem vínculo empregatício, em comparação com empregados com vínculos permanentes em tempo integral, mesmo ocupando as mesmas funções e local de trabalho. Os autores verificaram diferenças acentuadas entre os informes dos empregados de cada grupo. Os

empregados sem vínculo empregatício tendiam a trabalhar um número de horas bastante irregular e sobre as quais tinham pouco controle. Suas jornadas de trabalho diárias e semanais eram muito longas ou muito curtas, variando de acordo com as exigências organizacionais. As longas jornadas, combinadas com sua baixa previsibilidade e baixo controle, produziam maior desagregação da vida familiar e social para os empregados sem vínculo empregatício. Em decorrência disso, estes empregados apresentavam também mais problemas de saúde, tais como distúrbios do sono, cansaço e problemas decorrentes de regimes alimentar e de exercícios desestruturados.

Young (2010), baseando-se na realidade estadunidense, distingue o trabalho de tempo integral e, segundo a autora, lucrativo, com pacotes de benefícios e proteção sindical, dos empregos de tempo parcial ou do contrato temporário. Para a autora, apenas este segundo grupo se caracteriza como trabalho precário. Em seu estudo, Young buscou explicar como o trabalho precário é caracterizado por padrões de gênero na estratificação do trabalho, e como, neste contexto, os investimentos em capital humano e as obrigações familiares afetam diferentemente homens e mulheres.⁷

Com base em 3.500 entrevistas, o estudo mencionado verificou que o emprego precário tem “gênero” e que as mulheres são mais propensas a trabalhar em ambientes com pouca qualidade de trabalho, caracterizados por recompensas financeiras menores, menos benefícios, carência de proteção sindical e prevalência do trabalho em tempo parcial. A prevalência de trabalhos precários para a força de trabalho feminina é, em parte, explicada por sua menor qualificação, em termos de educação, experiência, habilidades e treinamento,⁸ no âmbito geral e, isso decorre de suas obrigações familiares. Contudo, a maior representação das mulheres em contextos de trabalho precários é também uma função de práticas discriminatórias em nome do empregador. Se compararmos homens e mulheres com igual educação e experiência de trabalho, os trabalhadores do sexo masculino recebem salários mais elevados por hora e são menos propensos a trabalhar a tempo parcial. Além disso, mesmo as mulheres que gastam o mesmo tempo que os homens nas tarefas domésticas, são mais suscetíveis a serem penalizadas, recebendo salário menores, e sendo alocadas em trabalhos temporários ou de tempo parcial (YOUNG, 2010).

Os resultados de Young vão ao encontro das discussões de Nascimento (2014), para quem o acentuado processo de transformações do mundo do trabalho e das formas contemporâneas de organização da produção têm gerado uma conjuntura que penaliza mais fortemente as mulheres, exacerbando a divisão sexual do trabalho. Nesse contexto, as condições de trabalho se tornam cada vez mais flexíveis, propiciando um aumento da precarização dos postos de trabalho, evidenciado pela instabilidade dos empregos, pela informalização, pela subcontratação e parcialização da jornada

⁷ A concentração da maior parte do trabalho reprodutivo nas mãos das mulheres, além de representarem uma sobrecarga de trabalho àquelas que também executam uma atividade produtiva, lhes subtraem tempo que poderia ser destinado à qualificação, e mesmo ao descanso e lazer (ABRAMO, 2007; BERTOLIN; CARVALHO, 2010, p. 201-202; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 48).

⁸ Gherardi e Poggio (2001, p. 246) demonstram a fragilidade dos argumentos que justificam essa desigualdade nas teorias econômicas (paradigma neoclássico), considerando a segregação resultado de uma distribuição desigual do capital humano.

e, finalmente pela perda de direitos e garantias trabalhistas historicamente construídos. A autora discute que a sociedade capitalista necessita do trabalho feminino, em seu processo de acumulação. Contudo, a naturalização de características como “passividade, submissão, doçura e fragilidade” (YOUNG, 2010, p. 44), como traços femininos produz uma incompatibilização entre as ideias de feminilidade e produtividade, reservando-lhes as posições de subalternidade.

Nesse sentido, a subalternidade, o preconceito e a discriminação que permeiam a inserção das mulheres em atividades laborativas se constituem mecanismos de impossibilidade da sua realização e emancipação no mundo do trabalho, pois essa inserção se dá em atividades de menor prestígio e responsabilidade, acompanhada de má remuneração (NASCIMENTO, 2014, p. 46).

A partir da década de 1970, como decorrência da crise estrutural resultante dos limites do modelo fordista-taylorista de produção, deu-se o processo de reorganização do trabalho baseado fortemente na desregulamentação e flexibilização. Segundo Nascimento (2014), estabelece-se assim um novo padrão de acumulação do capital, que se repercute na intensificação das condições de exploração da mão de obra na busca de maiores índices de produtividade, e em que o trabalho estável cede lugar a formas mais precárias de trabalho. Esse cenário tem absorvido uma significativa parcela do trabalho feminino, ocupando funções de menor qualificação.

Gherardi e Poggio (2003), por sua vez, observam que o conceito de Flexibilidade se mostra indissociável do conceito de Conciliação, nos discursos organizacionais. Enquanto o primeiro termo, Flexibilidade, tornou-se o chavão da reflexão sobre as relações entre trabalho e família, especialmente relacionado com as experiências e perspectivas da força de trabalho feminina, parece traduzir-se apenas em uma maior liberdade ao capital para fazer demissões, alterar horas de trabalho e salários, mais possibilidades de transferência de funcionários e postos de trabalho e terceirizações, com base na evolução da produção. O segundo termo, Conciliação, significa trazer partes diferentes e opostas a um acordo. No debate de gênero, este acordo é sobre a relação família-trabalho, e se refere à busca de um equilíbrio entre o tempo da família e tempo do trabalho. Assim, o termo assume uma conotação de gênero explícito que significa que as mulheres devem encontrar um equilíbrio ideal entre seus diferentes papéis (mãe, esposa, trabalhadoras) e responsabilidades (produtivas e reprodutivas), que seja aceitável para o capital.

Rizek e Leite (1998) trazem uma visão distinta sobre os efeitos da reestruturação produtiva. Para as autoras, se de um lado houve uma precarização de alguns trabalhos, houve também um enriquecimento de outros com maiores exigências de qualificação, altos investimentos em treinamento, a criação da multifuncionalidade e o pagamento de salários bastante superiores.

Entretanto, homens e mulheres desfrutam desigualmente destas duas formas polarizadas de estruturação do trabalho. Às mulheres coube as posições com baixos salários, trabalhando em células nas quais o conceito de trabalho em equipe se reduz à prática de rotação de tarefas, em regras manuais.

Desta forma, as autoras propõem que o lugar ocupado pelo trabalho feminino no processo de reestruturação produtiva pode ser pensado a partir de três dimensões: a manutenção do confinamento das mulheres em postos de trabalho cujo conteúdo guarda estreita semelhança com o trabalho doméstico; a identificação do uso das sensibilidades corporais (delicadeza, atenção a detalhes e paciência) com o trabalho feminino desqualificado, simples e naturalizado; e, por fim, a construção de imagens que configuram um feminino dócil e domesticado, confinado à esfera privada (RIZEK; LEITE, 1998).

A divisão sexual do trabalho, que, por sua vez, acentua a precarização do trabalho feminino, apresentando-se, de inúmeras formas: salários mais baixos, possibilidades inexistentes ou ínfimas de promoção e de qualificação profissional, e também por outras formas mais sutis.

Hirata observa que, em momentos de crise, costuma ser intensificada a característica de fragilidade da ocupação feminina, não obstante esta se veja aumentada (HIRATA, 2010). A globalização econômica, ao se valer dos baixos salários e/ou da fraca regulamentação do trabalho, propiciou a migração do capital da indústria de trabalho intensivo em direção aos países do terceiro mundo, tornando-se um componente adicional à precarização do trabalho feminino, prevalente na indústria têxtil: o *offshoring*. Uma prática de basear alguns processos ou serviços de uma empresa no exterior, de modo a tirar proveito dos custos mais baixos.⁹

5 A precarização do trabalho feminino: estruturas e agência

5.1 Precarização das condições de trabalho

Uma das formas de precarização do trabalho feminino se dá pela execução de trabalhos repetitivos, monótonos, penosos e antiergonômicos. Em nome da competitividade, nas últimas décadas se observou no Brasil um forte movimento de racionalização da produção, responsável, tanto pela elevação da taxa de desemprego estrutural, quanto pela maior precarização das condições de trabalho em geral. Novas formas de organização do trabalho se estabeleceram como resposta ao acirramento da concorrência. Entretanto, o que se observa em alguns casos é a justaposição destas novas formas de organização às formas tradicionais fordistas-tayloristas.

Assim,

[...] o advento dos novos processos se relacionaria não apenas à maior sobrecarga de trabalho originária da redução de postos e número de pessoal empregado como também ao aviltamento das tarefas, à intensificação do ritmo do trabalho e assim por diante. (SALIM, 2003).

⁹ Em sua entrevista, o Presidente do Sindicato Têxtil local atribuiu todas as mazelas da categoria a essa prática tão característica do “mundo globalizado”.

Este cenário se distribui desigualmente entre trabalhadores, onde “os mais atingidos são os jovens, os pouco qualificados, do sexo feminino.” (HIRATA, 2011, p. 111). Como resultado, a mulher na indústria têxtil, caracterizada por uma força de trabalho menos qualificada, acaba por se expor mais às consequências desta precarização, tais como desemprego, estagnação funcional e doenças do trabalho. Como no caso de Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbio Osteomolecular Relacionado ao Trabalho (LER-DORT), doenças profissionais decorrentes da intensificação e repetitividade das atividades laborais, em conjunto com condições pouco ergonômicas.

Segundo importante documento produzido pelo Ministério da Saúde brasileiro:

A alta prevalência de LER/Dort tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas cuja organização tem se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando suas necessidades, particularmente de qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais. Exige-se a adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, pautadas por intensificação do trabalho, aumento real das jornadas e prescrição rígida de procedimentos, impossibilitando manifestações de criatividade e flexibilidade. Às exigências psicossociais não compatíveis com características humanas, nas áreas operacionais e executivas, adiciona-se o aspecto físico-motor, com alta demanda de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, atenção para se evitar erros e submissão ao monitoramento de cada etapa dos procedimentos, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto. (BRASIL, 2012, p. 7-8).¹⁰

Essas patologias, inicialmente diagnosticadas em digitadores, em 1982, hoje acometem trabalhadores das mais diversas atividades. É mais recente, pelo menos no Brasil, o cruzamento da categoria sexo com o acometimento por LER-DORT, não apenas pelo acúmulo de tarefas, resultante da sobrecarga de trabalho repetitivo pela conciliação entre as atividades produtivas e reprodutivas, mas também pela forma com que as mulheres apreendem as agressões sociais. “É tendinite e bursite. Peguei em um braço primeiro e como não me tiraram da máquina na época, prejudicou o outro braço. O outro, que foi pior, que eu colocava mais peso, tudo usava o outro braço, tive que fazer cirurgia.” (ADM1) (informação verbal).

Oliveira (2000, p. 247 e 249-250) observa que, no âmbito doméstico, as mulheres continuam a ser as responsáveis pela maior parte das tarefas e que adoecer consiste em um grito de alerta e denúncia de uma relação hierárquica de poder na relação de trabalho, que é trazido para o interior da casa, afetando as relações familiares.

Dada a maior incidência dessas patologias entre as mulheres, em face da sobrecarga de atividades a que boa parte delas se encontra submetida, é comum que médicos e engenheiros do trabalho afirmem, de forma simplista e discriminatória, que as LER/dort são “doenças de mulher”, o

¹⁰ No Brasil, em 2004, por força da Portaria GM n. 777, as LER-DORT passaram a ter notificação compulsória.

que a literatura tem se voltado a denunciar (BERTOLIN; CARVALHO, 2010, p. 199-200; OLIVEIRA, 2000, p. 251).

Sobre a ocorrência das LER-DORT na unidade produtiva pesquisada, são exemplificativos os trechos de entrevistas a seguir transcritos:

Tem coisa que a gente tem que levantar no alto. Então, eu acho que o homem tem mais força física, aguenta mais. Mulher já, assim, a mulher tem menos força. Por isso que tem mais no compatível mesmo. (OT2).

Tem algumas que eu já não estou trabalhando mais, porque eu tive um probleminha no pé. Sinovite. [...]. Então, tem máquina que eu não trabalho, que tem que estar subindo e apoia o pé. (OT9).

Agora, tem uma máquina, em específico, que eu acho que mulher não deveria ir. (OT1) (informações verbais).

Uma vez incapacitados, de forma permanente ou temporária para o trabalho e, principalmente, tendo a atividade exercida nexos causais com a doença, operários de ambos os sexos são normalmente deslocados para atividades laborais compatíveis com sua limitação física. Estes empregados são comumente alcunhados de “compatíveis”.

Ganhar o status de “compatível” traz para empregado toda uma série de associações muitas vezes estigmatizantes, como a de ser menos produtivo ou engajado e até de estar forjando sua condição física, como expressam as falas a seguir:

Não, graças a Deus não, é horrível. Eu fiquei no compatível quando eu fiz cirurgia. [...] Ah, é horrível, menina, é melhor máquina. [...] E assim, mas compatível não é bom não. É horrível, eu fiquei vinte dias e espero não ficar nunca mais. (OT9).

Porque quando vieram me chamar a atenção: “Você está batendo muita bobina, você está faltando muito. Cuidado com esses atestados.” Realmente eu me abri e falei [...] (ADM1) (informações verbais).

Como o trabalho se mostra mais penoso para as mulheres, vista sua condição física usualmente mais frágil, a alocação em uma atividade compatível nestes termos costuma ser mais frequente para elas, além de condená-las a uma atividade ainda mais monótona.

Mulher já, assim, a mulher tem menos força. Por isso que tem mais no compatível mesmo. (OT2).

Ah, é horrível, menina, é melhor máquina. Você não vê a hora passar, chega, faz o seu serviço de boa. E se a máquina está boa, bem, se não está bem, a gente vai também. E assim, mas compatível não é bom não. É horrível, eu fiquei vinte dias e espero não ficar nunca mais. (OT9) (informações verbais).

Por outro lado, pode propiciar à trabalhadora uma rara oportunidade de desenvolvimento de carreira que dificilmente ocorreria pelos processos normais.

[...] a empresa foi dando preferência para as pessoas da produção que não tinham condições de voltar para as máquinas mais, devido ao problema e me deram a chance de vir para o RH. Vim totalmente sem saber nada, vim totalmente leiga. Falei: “Nossa, o que eu vou fazer lá em cima? Não sei fazer nada de RH, não conheço nada.” Mas, com o tempo, eu fui me adaptando, fui pegando o serviço. (ADM1) (informação verbal).

Embora haja consciência que o ritmo do trabalho é estafante e penoso, isto é visto, principalmente pelos homens, como uma condição intrínseca do trabalho, cabendo ao empregado se adaptar a esta condição e não o contrário. A não adaptação é interpretada como resultante da pouca prática e do baixo nível de esforços.

Para você ver, eu trabalhei um dia, eu fiquei um dia das 7h às 17h e eu fiquei três dias com dor nos meus braços. [...] Mas é aquele negócio, não é? É questão de prática. Eu não estava acostumado, quis fazer tudo num... Às vezes, mais rápido e meio corrido, aí [...] (LD3 – masculino).

Uma moça entrou aqui e tinha o porte físico bem magrinho e uma bobina do fio já pronto texturado em média tem 5 quilos. [...] O porte físico dela, a gente comentou: “Nossa, ela não vai conseguir.” Mas ela se esforçou. (TRE1 – masculino) (informações verbais).

A percepção da intensificação do ritmo de trabalho, outro elemento da precarização resultante das novas formas de organização do trabalho, gera um sentimento de contrariedade e algumas ações de resistência, mas que produzem poucos resultados de transformação nas relações de trabalho onde o “tempo” é um elemento crucial, cronometrado, suprimido.

Antigamente você preparava a máquina, lançava a máquina, a gente tinha mais tempo para preparar. Hoje está mais corrido, menos tempo para preparar e lançar. [...]. Então, o negócio é produção, produção e produção. (OT9).

Ela (Líder) coloca o tempo das pessoas de dez em dez minutos. Então, eu entro às 06 horas, então, 06 horas, 06h10, 06h20, até às 14 horas. Ali é onde eu risco assim, das 06 horas até 07h10 a pessoa vai lançar na máquina, 07h10 ela vai tomar café, daqui até aqui, ela vai fazer uma virada. [...] Ficou bem mais organizado, rende mais o tempo. (LD2 – feminina).

Nós chegamos para trabalhar, nós fomos pegar, que a maioria chega e vai pegar um cafezinho. Tem máquina de café aí. Chegamos aí, pegar café, a máquina desligada, a líder tinha tirado da tomada. Eu falei: “É complicado.” Isso ficou também mais uma revolta para mim. (OT12) (informações verbais).

Pelo valor auferido, o mesmo “tempo” é apresentado como uma expressão do comprometimento que distingue homens e mulheres. “Quando tem um homem junto, ele vai

ao banheiro, vai tomar café, ele não se preocupa tanto com o horário como a gente.” (OT10). (informação verbal).

É nesse sentido que Dedecca (2007, p. 76) observa que o conhecimento sobre os usos do tempo vem ganhando terreno nas pesquisas estatísticas nacionais, pauta dos movimentos feministas voltados a tirar o trabalho feminino reprodutivo da invisibilidade.¹¹

5.2 Precarização pelo acúmulo de funções

Contudo, ainda por mais penoso que o trabalho na produção possa ser, possibilita a essas operárias condições de conciliar o trabalho remunerado com o trabalho não remunerado relativo às demandas dos papéis tradicionais de gênero, como o cuidar dos filhos e demais afazeres domésticos. “Olha, na produção, o que mais beneficia assim, para mim, pessoalmente, a minha vida pessoal, seria o horário. Porque eu fazia seis por dois e eu entrava às 06 horas e saía às 14 horas. Quer dizer, eu tinha o tempo livre para estar com a minha filha.” (ADM1) (informação verbal).

À responsabilidade pelas atividades domésticas, considerada trabalho de segunda categoria e naturalizada como tarefa feminina, soma-se à intensificação do ritmo de trabalho para gerar uma sobrecarga para a maioria das operárias, como OT9: “Eu durmo na faixa de quatro horas. É o máximo que eu durmo por dia.” (informação verbal).

A intensificação do ritmo de trabalho se adiciona à responsabilidade pelas atividades domésticas, consideradas trabalho de segunda categoria e naturalizadas como tarefas femininas, gerando, com isso, uma sobrecarga para a maioria das operárias.

Mesmo gerando uma sobrecarga de trabalho, a atividade doméstica está tão incorporada à distribuição de papéis sociais como uma atividade feminina, que essas trabalhadoras compreendem que esta responsabilidade lhes cabe. Quando o parceiro assume parte delas, isto é visto como uma ajuda.¹² Filhos homens também são geralmente desobrigados dessas atividades, diferentemente das filhas mulheres. Dessa forma, permanece a desigualdade entre homem e mulher, em privilégio do primeiro, na distribuição das tarefas domésticas e respectivas horas semanais despendidas para este fim, caracterizando-se como mais uma dimensão da precarização do trabalho feminino.

É porque eu tenho dois filhos moços. Então, eu saio de manhã para trabalhar... O meu marido agora não está trabalhando, está afastado, porque fez uma cirurgia de coluna, vai fazer outra esse mês. Então, ele está afastado. Então, ele me ajuda. Feira é ele que faz, compra é ele que faz, lista de compra é ele que faz, comida, às

¹¹ Os afazeres domésticos, por não estarem associados a uma geração equivalente de renda, são ignorados pela teoria econômica que não os valora e não contabiliza no Produto Interno Bruto (PIB) dos países. O mesmo tipo de trabalho é considerado quando exercido fora do próprio lar (MELO; CONSIDERA; DI SABBATO, 2007).

¹² A participação masculina no trabalho doméstico, no cotidiano familiar e no cuidado com os filhos e demais dependentes é constantemente referida como “ajuda”, denotando que (1) é uma atribuição feminina e (2) essas tarefas, quando realizadas pelos homens estão entre o que sobra para ser feito (quando as mulheres não dão conta) ou o que os homens gostam ou preferem fazer (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012).

vezes, se tiver que fazer, é ele que faz. Ele me ajuda muito. [...] O final de semana que a minha filha está em casa é ela quem limpa a casa. (OT10).

Então assim, não tenho o que reclamar. Dentro de casa, tarefas domésticas, nada. Isso não adianta contar com ele. Mas assim, compras, obrigações de marido ele faz muito bem, não posso reclamar. Então, não me sinto sobrecarregada. (LD1 – feminino) (informação verbal).

Como para muitas mulheres a identidade feminina não mais se expressa apenas pelo seu papel familiar, mas também pelo seu papel em funções remuneradas que lhe auferem a condição de provedora ou coprovedora, as exigências de atualização constante e a responsabilidade pelo autodesenvolvimento também podem incorrer na jornada tripla. “É bem puxadinho. E eu ainda estava no terceiro turno e estava fazendo a faculdade de manhã. [...] Ia direto. Só ia dormir meio-dia e pouco, ficava bem puxado. Agora, eu vim para o primeiro e a faculdade foi para a noite. Agora, melhorou um pouco.” (LD2 – feminino) (informação verbal).

5.3 Precarização pela ausência de opções

O deslocamento da atividade industrial para novas localidades acarretou “expansão do desemprego nas localidades de maior custo da mão-de-obra, enfraquecimento do poder sindical e precarização das relações de trabalho” (GUIRALDELLI, 2012), decorrente da falta de opções nesses novos mercados. As mulheres são mais atingidas pelo desemprego e emprego informal que homens, assim a falta de opções de emprego no mercado local acaba por determinar a permanência das trabalhadoras mulheres mais do que a dos trabalhadores do sexo masculino na organização.

Não, vamos supor, tinha um grupo de sete pessoas, uma era mulher. Só que a mulher fica, o homem não fica. Porque eles não pagam tão bem e eu acho que homem tem mais possibilidade. Mulher, eu acho que quando precisa, fica. Homem, precisando ou não, ele não gostou, procura outro. (OT1) (informação verbal).

A falta de opções a que estão sujeitas essas trabalhadoras, conforme relata o representante sindical, também se associa à conformação aos papéis tradicionais de gênero. A naturalização destes papéis se incorpora de tal forma ao imaginário social que passa despercebida a sua consequência limitante a um direito fundamental, a liberdade de locomoção. Isto significa dizer que existe uma relação entre as variáveis gênero, raça e espaço. A dimensão espacial, demarcada por condições sociais, econômicas e políticas se impõem de forma desigual aos seres humanos, em função de sua condição de sexo, raça, idade, entre outras, revelando relações de inclusão ou exclusão (SOUZA; RATTIS, 2008). Assim, o acesso das mulheres a postos de trabalho e oportunidades parece ser regulado por suas limitações de espaço-tempo na vida cotidiana, diretamente relacionadas com a dicotomia público/privado, bem como por fatores como a distância da moradia em relação às oportunidades.

“As mulheres ficam mais presas, pois os encargos familiares ainda recaem sobre as mulheres. Eles se dedicam mais ao profissional, podem até sair de Jacareí para trabalhar em outra cidade, sair na segunda e voltar na sexta.” (Presidente do Sindicato) (informação verbal).

Ao papel estruturador do espaço na construção da realidade social, insere-se a superposição de diferentes tipos de vulnerabilidades. O imbricamento das relações de classe e gênero contribui para a precarização do trabalho feminino e para a permanência das mulheres na organização.¹³ A herança escravagista da cultura brasileira propiciou o que Bruschini e Lombardi (2000) chamam de “bipolarização do trabalho feminino”: se, de um lado, surge uma minoria de mulheres nos cargos de prestígio social, como os de nível gerencial nas organizações e em profissões que exigem educação superior, de outro lado essas mesmas mulheres buscam outras com menos qualificação profissional para quem possam externalizar a atividade doméstica, criando assim uma forma moderna de servidão (KAMADA, 2013).

“E antes de entrar na (Nome da empresa), 15 anos atrás, você trabalhava em quê?”
 “Eu era doméstica.” (OT11).

Então, eu falo assim, a indústria têxtil, infelizmente o piso salarial do têxtil é baixo. [...] O têxtil tem um piso salarial, que eu vou dizer para vocês, não adianta eu almejar altos salários. Mas ele contrata muito. E isso é uma forma que a gente vê de não estar mais trabalhando tanto como doméstica. (LD5 – feminina) (informação verbal).

Dessa forma, a permanência na organização se dá menos por desenvolverem uma identificação com a mesma – e mais por questões instrumentais, ligadas à sua sobrevivência e da família. “Eu estava desempregada. Trabalhei cinco anos no comércio, não era registrada, nada. Como eu tinha planos, casei, tinha plano de ter filho, falei: -Agora, não dá mais para eu ficar assim, desse jeito, sem registro, sem nada em carteira.” (LD5 – feminina) (informação verbal).

A maternidade se apresenta, na maioria das vezes, no centro da relação com o trabalho; um fenômeno social fortemente marcado pelas desigualdades e amplamente influenciado pela origem socioeconômica, para mulheres de baixa renda pode representar um real conjunto de restrições a ocasionar ainda mais dificuldade de conseguir e manter uma colocação no mercado de trabalho. “[...] a mulher fica mais no emprego, porque ela tem mais noção, tem filho para cuidar lá fora, tem um monte de coisa. E a mulher fica mesmo porque tem mais responsabilidade nessa parte.” (OT3) (informação verbal).

Contudo, a permanência na organização mais prevalente no quadro feminino pode derivar não apenas da relação família-trabalho, mas também das dificuldades em quebrar as barreiras associadas a estereótipos de gênero, tais como empregos destinados a homens ou a mulheres, falta de ambição, entre outras. “Na época que eu trabalhei de taxista falavam: “-Mulher, o que você está

¹³ Foram realizadas entrevistas com operárias que se encontravam há 20, 25 anos na empresa.

fazendo aqui? Aqui é lugar de homem. Em vez de estar em casa, cozinhando, cuidando dos filhos.” (LD5 – feminina) (informação verbal).

- [...] depois que eu entrei aqui, não procurei nada.
- Você foi ficando aqui?
- É, acomodando.
- Acomodando ou a empresa é boa?
- Não, acomodando mesmo, porque o salário é muito ruim. (OT6) (informação verbal).

6 Medo: a consciência da condição precária

Segundo Bauman (2008), o medo é mais assustador quando se origina de uma causa difusa, dispersa, desconhecida. O autor chama à atenção para um tipo específico de medo que ele denomina “medo derivado” e que define como um sentimento de ser “susceptível” ao perigo, uma sensação de insegurança e vulnerabilidade. É este tipo de medo que, cientes de que as mulheres são mais vulneráveis a uma série de consequências das condições de trabalho, os respondentes, tanto homens como mulheres, identificam nas operárias: o medo de lidar com o maquinário, que concorre com o medo de não lidar com o maquinário.

E fui chorando para a texturação, que eu morria de medo de lá, dessas máquinas, passava longe. (OT12).

É. Então, a sensação de quem entra lá e desce assim, você olha lá o pessoal trabalhando, você imagina que você está diante de um, sei lá, de um monstro. (OT8).

Eu vejo que as mulheres acabam tendo mais medo, por elas terem mais esse receio ali, acaba tendo mais atenção para não estar se machucando. Os homens já [...] Alguns também, tem outros que já são mais medroso e vai ali com medo assim. Mas a grande maioria, os homens têm menos. (TRE1) (informações verbais).

Mas, o medo das máquinas é superado pelo medo do desemprego.

Porque, sei lá, na época eles falaram assim, que tinham que mandar um embora e texturação estava precisando de uma pessoa e eu fui escolhida. Ou eu aceitava ou eles faziam um sorteio para mandar alguém embora. Então, no caso, eu estava precisando muito de serviço, tinha acabado de entrar, eu falei: “Não, eu não posso ser mandada embora mesmo.” Então, aceitei, lógico. (OT12).

Foi onde eu, por medo de ser desligada e eu por manter a minha casa, por ter uma filha, eu falei: “Não, eu vou procurar um médico e vou me afastar. Porque do jeito que eu estou não tem condições.” (ADM1) (informações verbais).

Para a mulher, o sucesso não é uma exigência social, assim como o é para o homem. Ao contrário, muitas vezes vem acompanhado de maior insegurança, visto que enfrentam uma situação

de ambivalência frente à realização profissional. Assim, também o medo de uma promoção se faz presente como o medo do desemprego.

Não. Porque como eu falei para você, quando você sobe para líder, ou você é líder ou você é para a rua, não volta. [...] E ela foi mandada embora. Talvez se ela estivesse na embalagem até hoje, ela estava ali até hoje. [...] Por isso o povo tem muito medo de se inscrever quando abre para ser líder. (OEE2) (informação verbal).

Ao ser promovida para liderar homens, a mulher subverte a estrutura de gênero. Precisa adaptar sua autoridade aos liderados, homens e mulheres, seguindo conduta de relacionamento que, ao mesmo tempo, atenda às relações hierárquicas da organização e à estrutura de gênero em que se insere.

Então, a partir do momento que você tem que cobrar, você querendo ou não arruma inimigos aqui dentro. [...]. Mas a pessoa chegar e falar que vai te dar uma porrada, você já fica meio assim: “-Vai que acontece um negócio desse.” Você já fica até, eu fiquei até avaliando, eu falei: “-Nossa, se acontecesse uma situação dessa, qual seria a minha postura?” Porque te assusta um pouco. [...]. Mas assim, eu sei que eu tenho que procurar corrigir a forma de falar com a pessoa. Porque, às vezes, você vai no calor, mas você tem que estar preparada também para o outro, porque às vezes você não sabe, ele está ali quietinho, mas é uma [...] (LD1 – feminina) (informação verbal).

7 Agência

Se, para Giddens (1984), a consciência não é fundamental para que se caracterize um movimento de agência, posto que muitas vezes uma ação produz resultados não antecipados, o inverso também poderia ser considerado e a intenção de ação, mesmo não produzindo os resultados esperados, pode caracterizar uma ação social de agência.

Contudo, fundamental para o exercício de agência¹⁴ é a consciência dessas mulheres de possuírem certo grau de autonomia, de que estão capacitadas para decidir sobre suas próprias vidas nos campos familiar e profissional e de que podem, como argumenta Sewell Junior (1992), desejar, formar intenções e agir criativamente.

Este movimento pode ser identificado nas falas das respondentes quando intentam em ações que não apenas alteram significativamente suas próprias vidas, mas também abrem espaços para o empoderamento de outras mulheres na Fábrica P.

¹⁴ Agência é definida como a capacidade dos indivíduos de agir de forma independente e fazer suas próprias escolhas livres. Em contrapartida, a estrutura designa o constrangimento algumas pessoas podem sofrer devido à influência de fatores sociais, tais como classe social, religião, sexo, etnia, costumes, etc. Estas condições podem impor ou determinar limites em suas decisões. Para Giddens (1984) os sistemas sociais são baseados na relação dinâmica entre estes dois elementos – estrutura e agência – sem que haja o predomínio de uma sobre a outra visto que a estrutura é tanto meio como resultado da reprodução de práticas sociais.

Depois dos quarenta, voltei a estudar depois dos quarenta, sob protestos do meu marido. Porque ele achava que mulher não podia estudar. E sempre eu estava brigando para voltar, brigando para voltar, mas ele acabava [...] Só que eu sou uma pessoa assim, quando eu quero alguma coisa, eu vou em frente. Se eu vejo que está difícil, eu dou um tempo, as pessoas pensam, podem pensar: “Você desistiu?”, “Não, não desisti, estou dando um tempo. Depois eu começo tudo de novo.” (OT9) (informação verbal).

O processo de construção social da realidade conta com a participação desses atores mediante sua capacidade de agência ao fazerem escolhas.

Eu deixei de estudar para comprar um terreno. Eu queria muito uma casa. A gente ainda está construindo. Demora, não é? Mas, eu deixei. A minha mãe falava: “Ah, você tem que estudar. Não, eu quero isso agora, não quero outra coisa. Eu tenho uma filha, tenho que ter uma casa.” (OT1) (informação verbal).

Há consciência de que a estrutura social de gênero traz condicionantes que não apenas restringem, mas também possibilitam a mudança, na medida em que são criados pelos próprios atores e que, para rompê-la será necessário, por vezes, persistir. “Como foi a vaga de líder, não foi na primeira, foi na terceira. Eu sou bolsista da Fábrica P, eu faço faculdade de Engenharia. Não foi na primeira, não foi na segunda, foi na quinta vez. (Você conquistou?) Eu falei: Vai ser na insistência.” (LD2 – feminina) (informação verbal).

E é a partir dessa percepção de autonomia que as respondentes conseguem, de maneira sutil, transformar as condições precárias do trabalho, moradia e relacionamentos.

Porque no começo da separação foi muito difícil, tanto para mim, para as meninas, porque eu não aceitava, não entendia porque aquilo estava acontecendo.¹⁵ Hoje não, hoje, olhar para trás, eu vejo que foi a melhor coisa que poderia ter acontecido. Apesar da dificuldade com as duas (filhas), hoje eu vi que foi o melhor que aconteceu. Levei um baita choque, não sabia administrar uma casa sozinha. E devagar eu fui aprendendo com as dificuldades, trazendo as duas junto comigo, batalhando para as duas terem o que elas precisavam. E cheguei até aqui. (OT4) (informação verbal).

Assim, a mesma ordem hierárquica que se estabelece a partir da categoria sexo, responsável pela conformação das mulheres a esse padrão de trabalho produtivo precário, exige dessas mulheres um padrão de comprometimento no mundo do trabalho não verificado em seus colegas homens, que, como registrou o Presidente do Sindicato de Trabalhadores local, não se submetem àquelas condições. Em um processo aparentemente contraditório, a conformação a esse trabalho precário tem garantido às mulheres alguma autonomia, que lhes tem possibilitado transformar, ao menos parcialmente, suas condições de vida e seus relacionamentos.

¹⁵ A respondente refere-se ao divórcio e a necessidade de assumir a responsabilidade da casa.

A maternidade, a principal razão para que essas mulheres se adequem a essas condições precárias do trabalho, tem sido também o principal motor para as transformações verificadas.

Considerações finais

Neste artigo, procurou-se apresentar alguns depoimentos que contribuem com a reflexão acerca das relações de gênero e precarização do trabalho. Pelas falas aqui expostas, percebe-se que as mudanças decorrentes da reestruturação produtiva e do processo de globalização, em especial no setor têxtil, não propiciaram igualdade de condições entre homens e mulheres. Ao contrário, seguem consumando as desigualdades e assimetrias historicamente construídas, de classe social, de gênero e de raça, cuja ínfima representatividade desta última no presente estudo é por si só uma evidência de seu maior grau de exclusão e, por conseguinte, vulnerabilidade e precarização na relação de trabalho. Destarte, não se pode perder de vista que, investigar o processo de precarização do trabalho na atualidade requer atenção às diferentes formas em que este fenômeno se apresenta.

Hodiernamente a precarização do trabalho não se dá apenas pela inexistência de uma formalização da relação de trabalho. Baixos salários, baixo grau de proteção pelo Estado, fraca representatividade sindical, longas jornadas ou jornadas parciais e excessivo controle do empregador no processo produtivo são formas de precarização que se promovem dentro da relação formalizada do trabalho. Estas condições afetam desigualmente o trabalho de homens e mulheres. É em defesa da ideia de conciliação entre vida profissional e familiar que o trabalho feminino é mais explorado. Desta forma, a mulher é submetida a condições ergonomicamente desfavoráveis, tem menor possibilidade de acesso a outras oportunidades de trabalho mais distantes, turnos de trabalho noturnos, menores possibilidades de carreira, entre outras. Tudo isso em nome de seus papéis de mãe, filha e esposa.

Ainda se interseccionam com a dimensão de gênero, as dimensões de classe e raça, proporcionando diferentes graus em um contínuo de inclusão-exclusão no trabalho.

Não obstante, faz-se necessário observar a constante tensão entre agência e estrutura para compreender as mudanças e permanências de relações sociais. Nos mesmos depoimentos, observa-se que vários são os movimentos individuais que trazem a possibilidade de promover mudanças em níveis mais amplos das relações sociais.

Referências

ABRAMO, Lais W. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Sociologia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2007.

ABRAMO, Lais W. “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”. In: ABRAMO, Lais; ABREU, A. R. de Paiva (org.). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*. São Paulo: ALAST, 1998.

ARNOLD, Dennis; BONGIOVI, Joseph R. Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, p. 1-20, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. *Medo líquido*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. 239 p.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. "A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la?" In: ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Toresan; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. São Paulo: Rideel, 2010.

BLAY, Eva Alterman. *Trabalho Domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo: Ática, 1978.

BOHLE, Philip *et al.* Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment. *Revista de Saúde Pública*, v. 38, n. Supl., p. 19-25, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. *Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf. Acesso em: 10 out. 2015.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742000000200003&script=sci_arttext. Acesso em: 15 jul. 2015.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Estudos Feministas*, v. 20, n. 1, p. 259-287, 2012.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Sobre tempos e gênero na sociedade brasileira. In: LIMA, Maria Ednalva Bezerra de *et al.* (org.). *Transformando a relação de trabalho e cidadania: produção, reprodução e sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007.

EYDOUX, Anne; MATH, Antoine; PERIVIÉR, Hélène. European labour markets in times of crisis: a gender perspective. *Revue de l'OFCE*, n. 133, 2014. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2014-2-page-7.htm>. Acesso em: 26 nov. 2019.

GHERARDI, Silvia; POGGIO, Barbara. "Creating and recreating gender order in organizations". *Journal of World Business*, v. 36, i. 3, p. 245-259, Autumn 2001. Available from: http://ac.els-cdn.com/S1090951601000542/1-s2.0-S1090951601000542-main.pdf?_tid=241f8b78-89b8-11e3-8381-00000aab0f26&acdnat=1391091152_5bf8779399e1740ee9e9cba7655f4441. Access on: 18 dez. 2013.

GHERARDI, Silvia; POGGIO, Barbara. "Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere". Convegno Nazionale ed Europeo Che "genere" di conciliazione? *Famiglia, lavoro e Genere: equilibri i squilibri*, Torino, Italia, 2003.

GIDDENS, Anthony. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Berkeley: University of California Press, 1984.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Adeus à divisão sexual do trabalho: desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. *Sociedade e Estado*, v. 27, n. 3, p. 709-732, 2012.

HIRATA, Helena. A crise mundial e o impacto da reestruturação produtiva na divisão sexual do trabalho. In: COSTA, Albertina *et al.* (org.). *Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo*. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2010.

HIRATA, Helena. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias*, v. 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, 2011. Edição especial. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010349792011000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 out. 2016.

IBGE. *Censo Demográfico 2010. Características da população e dos domicílios*. 2010. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf. Acesso em: 18 set. 2015.

IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2014*. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=291983>. Acesso em: 18 set. 2015.

KAMADA, Fabiana Larissa. *A Regulamentação do Trabalho Doméstico à Luz da Teoria Feminista: da invisibilidade ao reconhecimento*. 2013. 170 p. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade*, v. 16, n. 3, p. 435-454, Dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182007000300006&lng=en&nrm=is. Acesso em: 27 set. 2015.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Temporalis*, v. 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP; NEPO/UNICAMP: CEDEPLAR/UFMG; São Paulo: Editora 34, 2000.

POSTHUMA, Anne Caroline; LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. *São Paulo em perspectiva*, v. 11, n. 1, 1997.

RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e Representações do Trabalho Fabril Feminino. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 10, 1998.

SALIM, Celso Amorim. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo em perspectiva*, v. 17, n. 1, p. 11-24, 2003.

SEADE. *Mercado de Trabalho Feminino no Estado de São Paulo 1994 – 1998*. São Paulo: Fundação SEADE, 2000. p. 28.

SEWELL JUNIOR, Willian. Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation. *The American Journal of Sociology*, Chicago, v. 98, n. 1, p. 1-29, July 1992.

SOUZA, Lorena Francisco de Souza; RATTIS, Alecsandro. Raça e gênero sob uma perspectiva geográfica: espaço e representação. *Boletim Goiano de Geografia*, Goiânia, v. 28, p. 143-156, n. 1, 2008.

VOSKO, Leah F. *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*. McGill-Queen's Press-MQUP, 2006.

YOUNG, Marisa C. Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations Industrielles*, v. 65, n. 1, p. 74-97, Winter 2010.