

A IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO DA COMPOSIÇÃO DIVERSIFICADA DA CLASSE TRABALHADORA: REFLEXÕES A PARTIR DA INDÚSTRIA ELETROELETRÔNICA

Thaís de Souza Lapa¹

Resumo: Este artigo busca, a partir de dados e problematizações sobre a composição contemporânea da classe trabalhadora, apontar alguns caminhos para uma reflexão gendrada sobre o “ser” do/a trabalhador/a brasileiro/a e sua percepção acerca do próprio trabalho. Sustenta-se a necessidade do reconhecimento da composição heterogênea da classe trabalhadora e procura-se identificar as contribuições que esta percepção traz às análises da sociologia do trabalho. A análise se faz à luz da problemática da divisão sexual do trabalho. Parte da reflexão se faz com base em estudo de duas empresas transnacionais do segmento de eletroeletrônicos da indústria metalúrgica, fabricantes de celulares e outros equipamentos de informática, com plantas no Brasil. O setor eletroeletrônico é ótimo ponto de observação, pois emprega majoritariamente mulheres na produção direta, possibilitando um contraponto a estudos realizados sobre setores predominantemente masculinos, como o automobilístico ou químico.

Palavras-chave: Divisão Sexual do Trabalho, Indústria Eletroeletrônica, Classes Sociais, Gênero.

Abstract: This article seeks, through data and discussions about the contemporary composition of the working class, to point out some ways to a gendered reflection about the condition of the Brazilian worker and the perception of their own work. It is claimed the need for recognition of the heterogeneous composition of the working class and seeks to identify the contributions that this perception brings to the analysis of the sociology of work. The analysis is made under sexual division of labour theory. Part of the reflection is based on the study of two transnational companies of the electronics sector in the metallurgical industry, that manufactures cellphones and other computer equipment manufacturers, with productive plants located in Brazil. The electronics sector is relevant observation point because it employs mostly female workers, enabling a counterpoint to studies on male-dominated sectors in their workforce, such as automotive or chemical.

Keywords: Sexual Division of Labour, Electronics Industry, Social Classes, Gender.

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Sociologia da USP. E-mail: thaís_lapa@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

Este artigo se insere em um objetivo maior de pesquisa,² que é contribuir, através do estudo de um setor industrial predominantemente feminino e relevante economicamente da indústria – o setor eletroeletrônico – com uma nova caracterização, gendrada,³ dos modelos produtivos e relações capital-trabalho contemporâneas, a partir: a) do reconhecimento da composição diversificada da classe trabalhadora, b) do questionamento da generalização da flexibilidade enquanto conceito explicativo para o trabalho contemporâneo (por conta, segundo nossa hipótese, da persistência de formas produtivas taylorizadas – sem praticamente autonomia ou requalificação alguma para os/as trabalhadores/as, mas pelo contrário, presença de controle rígido, ritmo intensivo e inclusive práticas de assédio moral), que teria correspondência em grande medida com setores/ocupações feminizados/as, c) da recusa a explicações que naturalizam a segmentação do trabalho por sexo (recolocando-a enquanto uma relação social histórica, passível de transformação) e apresentando, a partir de experiências concretas de mobilizações e os fatores que as desencadearam, caminhos e referências de práticas de resistência. Em suma, assim como, nos anos 80, a teoria social feminista sustentava que a classe operária tem dois sexos, desejamos demonstrar que a os efeitos da flexibilidade produtiva tem dois sexos, apontando para uma caracterização nuançada (pelo sexo do trabalhador) sobre os modelos produtivos em vigor na atualidade, sobre a própria classe e suas lutas.

Um exemplo interessante que a dimensão sexuada traz é o de que, segundo Hirata (2007), somente as pesquisas sobre o trabalho feminino puderam antecipar criticamente os efeitos da flexibilidade sobre os/as trabalhadores/as, em um período em que prevalecia uma visão otimista sobre os novos modelos produtivos. Tal aspecto permite refletir, conforme Hirata (1994), que dimensão sexuada a análise pode trazer luz e nuançar teses gerais sobre a caracterização da classe trabalhadora contemporânea, como a de que a tendência à flexibilidade produtiva que parecem se apresentar como de “alcance universal” (HIRATA,

² Refere-se à pesquisa de mestrado em andamento no Programa de Pós Graduação em Sociologia da USP, intitulada “Mobilização operária, processo e divisão sexual do trabalho na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva”.

³ Isto é, uma análise na qual se procura evidenciar as relações de gênero e suas implicações. Utiliza-se o conceito gênero em seu significado mais geral, de recusa do essencialismo e do determinismo biológico para a interpretação das diferenciações entre os sexos e a sustentação de que estas são uma construção social. Adicionalmente, o conceito gênero supõe a noção relacional, isto é, a não restrição aos estudos apenas das mulheres enquanto grupo oprimido, devido à compreensão de que a informação sobre mulheres implica na informação sobre os homens (SCOTT, 1991) bem como a recusa à imutabilidade implícita na noção de que a anatomia é um destino (SAFFIOTTI, 2011, p. 110). Embora não seja consenso dentro do feminismo, o termo gênero aqui empregado pressupõe a noção de hierarquia, traduzida em opressão ao sexo feminino (MATHIEU, 2010: p. 227). Deste modo, o conceito gênero empregado tem proximidade com o conceito francófono “relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2009) e à concepção de “patriarcado” de Saffioti (2011).

1994, p. 136). Hirata levanta indícios que nos permitiriam argumentar se muito do que se sustenta em diversos paradigmas da sociologia do trabalho (especialização flexível, requalificação, autonomia) está baseado em pesquisas realizadas em ramos exclusivamente masculinos (automobilístico, químico, petroquímico, máquinas-ferramenta).

Será destacado neste artigo, dentro deste objetivo maior de “gendar” a análise da sociologia do trabalho, o propósito de discutir necessidade do reconhecimento da composição diversificada da classe trabalhadora. Hirata (2002), entre outros autores/as, analisou a divisão sexual do trabalho em indústria eletroeletrônica, identificando predominância feminina no chão de fábrica. Nas duas indústrias aqui estudadas, Samsung Eletrônica e LG Eletrônica, as trabalhadoras também predominam na composição da força de trabalho de produção direta. Procuraremos identificar justificativas apresentadas por sindicalistas e trabalhadores/as de base para esta predominância, bem como as identificadas em pesquisa bibliográfica. Outro aspecto abordado se refere ao significado social do trabalho para as mulheres, buscando identificar peculiaridades em relação ao que se caracteriza observando a força de trabalho masculina. A apresentação da percepção social da trabalhadora sobre sua atividade laboral visa integrá-la, também, a caracterização de como “o trabalhador” contemporâneo – utilizado por vezes como termo neutro e homogêneo – encara seu trabalho.

O artigo é desenvolvido com base em resultados parciais de pesquisa de mestrado, a partir de pesquisa bibliográfica, de campo (entrevistas qualitativas com sindicalistas representantes dos trabalhadores/as e com trabalhadoras de base das duas empresas), análise documental e dados quantitativos sobre a composição da força de trabalho no setor eletroeletrônico.

2. O TRABALHO FEMININO NA ESTRUTURAÇÃO DE CLASSES

Pena (1981, p. 78) analisa que, sendo o ambiente onde se organiza o processo de trabalho o locus da valorização para o capitalista, trata-se também de espaço de confronto entre trabalhadores e capitalistas, e neste confronto, “o capitalismo não é cego ao sexo”. A autora sustenta que as análises de Braverman (1980 [1974]) seriam sugestivas para a compreensão do trabalho feminino, uma vez que o autor reconheceria que apesar do processo de homogeneização da classe trabalhadora resultar na igualização entre homens e mulheres como assalariados submetidos ao mesmo processo de desqualificação do ofício em decorrência de sua fragmentação no interior do processo de trabalho, o sexo constituiria ainda um mecanismo de distinção (BRAVERMAN, 1980 [1974], p. 79).

Esse processo de “homogeneização” da desqualificação da classe e reconhecimento da manutenção do sexo enquanto fator de distinção da classe

é em nosso entendimento fundamental para a compreensão da própria estruturação da classe trabalhadora no capitalismo e da feminização de setores do trabalho ou da constituição de novos setores como eminentemente femininos - como é o caso da indústria eletroeletrônica.

Braverman (1980 [1974]) atribui à participação feminina no exército industrial de reserva central importância para a degradação do trabalho e estruturação da classe trabalhadora: analisou que mulheres foram crescentemente drenadas para indústria e comércio, ramos dos quais os homens são relativamente expulsos. Deste modo, elas tornaram-se o principal e ideal reservatório de trabalho assalariado, estando ao mesmo tempo “confinadas nas escalas de pagamento mais baixas”, algo que é reforçado pelo “vasto número em que estão disponíveis para o capital” (BRAVERMAN, 1980 [1974], p. 326). Isso significa que, concomitantemente à participação rapidamente crescente das mulheres no emprego por todo o século vinte, teria ocorrido um movimento ascensional das ocupações mal pagas e suplementares.

Os primeiros estudos sobre as trabalhadoras brasileiras se focaram na visibilização do trabalho feminino, na “participação da mulher na força de trabalho” (LOBO: 2011, p. 149) na sociedade de classes e na “presença da mulher na indústria”. Estudo pioneiro foi o de Saffioti (1969) acerca da condição da mulher na sociedade de classes, o qual contém elementos de convergência com algumas das reflexões de Braverman, sendo anteriores às dele. Sustenta Saffioti que o capitalismo atrai força de trabalho feminina de acordo com as necessidades do capital de uma produção lucrativa, com maior extração de mais valia, (bem como que pode alijá-la conforme as necessidades do capital) mas vai além do argumento da vasta disponibilidade de mão de obra como fator de justificativa para os baixos salários apresentado por Braverman. A autora afirma que “a realização desta lei do modo de produção capitalista de produção encontra na inferiorização social da mulher um elemento coadjutor de alta relevância” (SAFFIOTI, 1969, p. 44). Em outras palavras, conforme destaca Gonçalves (2013, p. 16), para Saffioti, no capitalismo as mulheres têm uma dupla desvantagem, uma “subvalorização das capacidades femininas” e uma “inserção periférica ou marginal no sistema de produção”.

Posteriormente à obra pioneira de Saffioti (1969), contudo, uma “onda” de debates sobre “mulher e desenvolvimento” tomou conta do cenário de estudos sobre trabalho feminino desde a década de 1970, os quais vislumbravam que diante de uma condição de marginalidade, políticas de desenvolvimento integrariam a mulher e sanariam problemas como sua subremuneração. Saffioti, por sua vez, considerava incompatível a integração laboral feminina plena no interior do capitalismo (GONÇALVES, 2013, p. 21).

Já Lobo (2011) identificou neste debate um problema que se colocaria sistematicamente para a pesquisa sobre o trabalho feminino, ou seja, criticava as análises que concebiam uma “marginalidade do trabalho feminino” e sua

“especificidade” diante de uma lógica capitalista geral (LOBO, 2011, p. 151). Segundo Lobo, haveria uma “resistência institucional das ciências sociais” que, ao fixar fronteiras entre teorias gerais e particulares, terminaria por “compartimentar problemáticas que atravessam as relações sociais e, ao serem circunscritas a espaços ‘específicos’, são isoladas e perdem todo alcance e extensão” (LOBO, 2011, p. 149).

A partir de reflexões pautadas em preocupações como a de Lobo, acerca da compreensão do trabalho feminino não como uma “especificidade”, mas sim como constitutiva das relações gerais, e com o desenvolvimento de pesquisas feministas sob influência do movimento feminista, principalmente a partir da década de 1970, passa-se a adotar a perspectiva relacional, ou seja, passa a ser objeto de análise não somente o trabalho feminino, mas a *relação* entre trabalho feminino e masculino, trabalho doméstico e assalariado, trabalho reprodutivo e produtivo, espaço privado e público, trabalho e família, passando a ser pensados como espaços articulados e, não somente, espaços que se co-produzem e nos quais há relações e práticas sociais que os reproduzem como espaços sexuados. Essas são algumas das reflexões que fizeram parte da construção da noção de divisão sexual do trabalho (KERGOAT: 1986, 1989, 2009, 2010; HIRATA; KERGOAT: 2008, 2009). A divisão sexual do trabalho é adotada, portanto, não como um campo específico de análise, mas como uma “problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto de relações sociais e que recobre o termo de divisão social do trabalho” (KERGOAT, 1989, p. 11).

O conceito de divisão sexual do trabalho também foi articulado ao de relações de classe por Hirata e Kergoat (1994, p. 4). As autoras explicam o que significa afirmar que a classe operária tem dois sexos: (i) trata-se de compreender que “as relações de classe e sexo organizam a totalidade das práticas sociais, em qualquer lugar que se exerçam”, o que quer dizer que “não é só em casa que se é oprimida nem só na fábrica que se é explorado(a); (ii) significa que estas dimensões de classe e gênero se articulam, razão pela qual “as relações de classe devem ser analisadas como inculcando conteúdos e orientações concretas nas relações de sexo e, inversamente, as relações de sexo devem ser analisadas como fornecendo conteúdos específicos às outras relações sociais”; (iii) além de se articularem, as relações de classe e sexo são indissociáveis e complementares, formando uma teia na qual há “separação e entrelaçamento, contradição e coerência” entre elas;⁴

⁴ Posteriormente, Kergoat (2010) formulou a articulação entre estas dimensões de outra forma, mais complexa: sustentou que as relações de gênero, classe e raça-etnia são consubstanciais e coextensivas, ou seja, há um “entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais, cada uma das imprimindo suas marcas nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca” (*Idem*, p. 100). A autora sustenta ainda que “Nenhuma relação social é primordial ou tem prioridade sobre a outra. Ou seja, não há contradições primárias e secundárias” (*Idem*, p. 99).

(iv) a articulação entre classe e gênero “depende do tipo de sociedade, do grau de industrialização, do nível de desenvolvimento social”; (v) “as relações de classe e de gênero são determinantes para as práticas e para as lutas”, sendo os atores individuais e coletivos ao mesmo tempo produtos e produtores dessas relações sociais.

3. A INDÚSTRIA ELETROELETRÔNICA NO BRASIL

De acordo com a ABINEE (2008), a indústria eletroeletrônica como um todo cresce largamente no Brasil durante a década de 1990, a partir da abertura comercial e de incentivos fiscais governamentais para a instalação de transnacionais no país. É o período no qual se instalam grandes empresas de equipamentos de telecomunicações e informática. Desde então, os telefones e computadores passam por um rápido processo de “popularização”. Atualmente, o setor eletroeletrônico brasileiro possui diversas áreas de atividades econômicas: automação industrial; componentes elétricos e eletroeletrônicos, equipamentos industriais, GTD (Geração, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica), Informática, Material Elétrico e de Instalação, Telecomunicações e Utilidades Domésticas Eletroeletrônicas (ABINEE, 2013). Cumpre destacar, também, que por conta do “efeito multiplicador” o qual incide em outros segmentos da economia, a indústria eletroeletrônica pode ser considerada como estratégica para o desenvolvimento nacional.⁵

Embora a indústria eletroeletrônica seja apontada como o principal setor industrial desde o início da década de 1990, com o maior potencial de crescimento (FERRARI, 2012) que utilize força de trabalho marcadamente feminina, parece ter sido ainda pouco explorada pela sociologia do trabalho nas últimas décadas. Trata-se, portanto de um segmento frutífero tanto para as discussões sobre a divisão sexual do trabalho, como para a compreensão da estrutura e relações de trabalho contemporâneas como um todo, visto que traz luz e possibilidade de nuances às teses sobre flexibilidade, novos paradigmas produtivos e sobre as práticas de resistência dos trabalhadores, construídas como “de validade geral”, embora, em grande parte, baseadas em estudos de ramos quase que exclusivamente masculinos (HIRATA: 1994, HIRATA; KERGOAT: 2008).

⁵ “Pelo tamanho e, especialmente, pela intensidade do desenvolvimento tecnológico, esta indústria possui efeito multiplicador em diversos outros segmentos da economia: as plantas industriais em geral dependem de equipamentos (como motores), materiais elétricos de instalação e sistemas de automação, e todas as empresas de bens e serviços demandam equipamentos de telecomunicações e de informática (...) Portanto, a qualidade e a magnitude da oferta de produtos elétricos e eletrônicos acabam condicionando as operações e a eficiência de outros segmentos da economia e, por isso, a referida indústria é estratégica para o desenvolvimento nacional”. (CNM-CUT/DIEESE, 2010, p. 4).

As empresas do setor eletroeletrônico estudadas têm em comum o país de origem, a Coréia do Sul e estão situadas em regiões de aglomeração espacial do complexo eletrônico brasileiro: a de Campinas e a de São José dos Campos (Vale do Paraíba). A primeira, a Samsung Eletronics, iniciou a produção nacional em 1995 com unidade no norte do país e instala em 2004 na região de Campinas, a unidade fabril que é nosso objeto de estudo. Em princípio, fabricava apenas aparelhos celulares e nos anos posteriores passou a produzir, também, notebooks, tablets, printers, painéis para aeroportos e telas em LCD. Já a LG Eletronics está instalada no Brasil desde 1995 fabricando celulares e ingressou, nos anos posteriores, no segmento de linha branca e também de informática, além de TVs LCD. Ambas fazem parte de conglomerados de corporações e são, em cada conglomerado, a empresa mais importante.

3.1. Trabalhadores/as da indústria eletroeletrônica no Brasil: breve panorama

Segundo pesquisa da CNM-CUT/Subseção FEM-SP/DIEESE (2013) sobre o perfil da mulher metalúrgica brasileira, realizada a partir de dados do RAIS (Registro Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ambos do Ministério do Trabalho e Emprego, o ramo metalúrgico segue composto majoritariamente por homens: em 2012, dos quase 2,4 milhões de trabalhadores, mais de 1,9 milhão eram homens, enquanto que 445 mil eram mulheres.

Segundo esse estudo, a participação feminina no ramo metalúrgico cresceu sensivelmente na última década no Brasil, passando de 14,7% do total de trabalhadores em 2002 para 18,6% em 2012, maior percentual dos últimos 11 anos. Observa-se que entre 2002 e 2012 a participação feminina cresceu 26,6%, enquanto que a masculina recuou 4,6%. Em números absolutos, a participação feminina representava aproximadamente 197 mil trabalhadoras em 2002 e 445 mil em 2012. Destaca-se que a participação feminina no ramo metalúrgico é mais significativa no setor de eletroeletrônicos, com 150.258 mil trabalhadoras, representando 35,3% dos trabalhadores do setor eletroeletrônico (425.269 no total) e um terço (33%) das metalúrgicas brasileiras.

A referida pesquisa ainda aponta que apesar deste crescimento numérico da participação feminina, as desigualdades salariais entre homens e mulheres não só persistiram, como cresceram, mesmo com as metalúrgicas tendo escolaridade superior a dos metalúrgicos. No ramo como um todo, a desigualdade salarial cresceu entre 2010 e 2011 de -27,9% para -28,3%. No setor eletroeletrônico, nosso interesse de estudo, a distância de salários é a maior entre todos os setores, 37,3%, e se manteve entre 2010 e 2011. Cum-

pre mencionar o comparativo das médias salariais entre homens e mulheres nos dois anos neste setor: em 2010, o salário médio das mulheres foi R\$ 1.514,01 e o dos homens, R\$ 2.416,52; em 2011, a média salarial delas foi de R\$ 1.631,54 e a deles, R\$ 2.603,97.

Conforme pesquisa da CNM-CUT/DIEESE (2010), estimava-se que 348 mil⁶ trabalhadores/as estavam envolvidos no setor eletroeletrônico no Brasil, número que representava aproximadamente 20% dos/as metalúrgicos/as brasileiros/as. Este contingente de trabalhadores/as estava distribuído entre os Estados brasileiros nas seguintes proporções: 48,8% em São Paulo, 10,1% no Amazonas, 9,2% no Paraná, 9,2% em Santa Catarina, 7,9% em Minas Gerais e 6,9% no Rio Grande do Sul. Ou seja, cerca de 92,1% dos trabalhadores deste setor estão concentrados em 6 dos 26 Estados do país, sendo que aproximadamente metade deles, alocado no Estado de São Paulo. Análise similar não foi realizada entre os anos de 2011 e 2012, mas a estimativa atualizada de trabalhadores/as no setor é, conforme já apontado, de 425.269 trabalhadores/as em 2012 (CNM-CUT/DIEESE, 2013, p. 2).

Desse modo, considerado o total estimado de 348 mil trabalhadores/as do setor eletroeletrônico em 2010, tem-se como dados desagregados disponíveis que 60,9% possuíam ocupações em áreas manuais, 15% em áreas administrativas, 13,7% em ocupações de nível técnico (médio e superior) e 7% em áreas de apoio; 7% dos/as trabalhadores/as estavam concentrados em empresas de grande porte, 33% em empresas de médio porte, 30% em empresas de pequeno porte. A jornada média contratual dos trabalhadores do setor eletroeletrônico era de 43,4 horas semanais; no que se refere à escolaridade, 56,3% dos/as trabalhadores/as do setor possuíam o segundo grau completo, 18,7% possuíam a 8ª série completa e cerca de 7,7% não possuíam sequer esse título. As mulheres representam 33% do total de trabalhadores do setor e o salário é, em média, 32% menor em relação aos homens.

São características do conjunto de trabalhadores/as do setor eletroeletrônico, também, a predominância de jovens e a presença minoritária de negros/as. É o que mostrou estudo da subsede do Dieese (CNM-CUT/Subseção FEM-SP/DIEESE: 2012b), com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho: 61,2% dos metalúrgicos brasileiros (55,7% do Estado de São Paulo) são jovens com até 35 anos. Na divisão por atividade, o setor eletroeletrônico é, no Estado de São Paulo, o segundo que mais emprega jovens – 65,4% – que predominam em funções ligadas à produção. O estudo constatou também que 22,5% dos jovens metalúrgicos são mulheres e a maior concentração delas está no setor

⁶ Estimativa do mês de janeiro de 2010 com base nas informações da Relação Anual de Informações Sociais (2008) e do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego ambos do Ministério do Trabalho e Emprego (CNM-CUT/DIEESE, 2010, p. 2).

eletroeletrônico (52,1%). A pesquisa também verificou que 62,8% dos jovens metalúrgicos têm ensino médio completo, seguido por 11,2% com superior completo, sendo que a participação das mulheres jovens aumenta conforme aumenta a escolaridade.

Outro estudo da mesma subseção do Dieese (CNM-CUT/Subseção FEM-SP/DIEESE, 2012a) identifica também, com base em dados da RAIS/MTE de 2011, que o número de metalúrgicos negros soma apenas 26,7% do total de trabalhadores, e que os trabalhadores negros recebem 37% menos do que os trabalhadores não negros empregados nesse ramo da indústria. Já a remuneração das mulheres metalúrgicas negras é ainda menor: 41% inferior à do trabalhador não negro. Entre os trabalhadores metalúrgicos jovens e negros, 19,4% são homens e 14,7%, mulheres. Os negros ganham 24,4% menos que os brancos na remuneração média do total de jovens no Estado de São Paulo.

3.2. Divisão sexual do trabalho na Samsung e LG Electronics

No que se refere à composição da força de trabalho na Samsung, a maior parte dos trabalhadores/as da empresa são mulheres (aproximadamente 90% de um total de 4.300 trabalhadores). Elas comporiam quase que exclusivamente a força de trabalho nas funções consideradas “mais simples” ou de “menor qualificação”, como a produção de celulares, e esta proporção diminui nas tarefas consideradas mais complexas, como a produção de notebooks, sem mencionar que elas estão ausentes nas chefias. Em entrevista concedida por diretora do sindicato e líder de produção na Samsung aborda a questão da composição da força de trabalho:

Ao [a Samsung] se instalar, 90% eram mulheres. Hoje, diminuiu um pouco. A Samsung era só de produtos celulares. Em 2007, ela já instalou uma linha de notebooks. E hoje ela cresceu, agora tem tablets, a linha de notebook, a linha de *printer* [impressoras], painéis para aeroporto, e LCD. (...) E esse ramo de notebook era muito mais representado por homens, no começo os meninos jovens e tudo, do que as mulheres. Era um setor que tinha muito mais os companheiros que as companheiras. (...) Mas agora mudou a realidade, foi o seguinte: a capacitação, realmente as empresas...acham que a mulher tem esse trabalho mais minucioso, de saber dar mais qualidade ao trabalho e ao produto; ela [a empresa] mudou. Hoje (...) expandiu a contratação de mulheres nesse setor, tanto que hoje a gente tá tendo divergência na Samsung, porque lá tá expandindo, ela tem que aumentar os setores, de vestiários, de restaurante, de banheiros, infraestrutura geral, porque ela abrangeu demais a força de trabalho das mulheres. (...) O prédio A é celulares e tablets, e o prédio B, notebooks, LCD, só que hoje não comporta o que tem de companheiras.⁷

⁷ Patrícia, diretora de base Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas pela Samsung,. Entrevista realizada em 29 de junho de 2012.

Na LG Eletronics também há presença majoritária de mulheres nos setores de produção, correspondendo a 1.473 mulheres (66%) e 751 homens (34%) de um total de 2.224 trabalhadores/as. Esta proporção, no passado, teria chegado a ser maior, ou seja, há indícios de que nos últimos anos o setor passou a contratar mais homens.⁸

Aponta-se que não há diferença salarial entre homens e mulheres dentro da empresa para a mesma função: “trabalham junto, mesmo setor, e claro, hoje nós não temos diferenciação de salário tanto o companheiro como a companheira. Na mesma função nós não temos”.⁹ Importante ressaltar, porém, que os/as trabalhadores/as das indústrias eletroeletrônicas, possuem piso salarial mais baixo que o de outros setores metalúrgicos, havendo, portanto, uma diferenciação de acordo com o tipo de atividade metalúrgica realizada. Um documento do Sindicato aborda o assunto:

(...) ainda que em nossa base não exista defasagem [salarial] dentro de uma mesma fábrica, as mulheres acabam recebendo salários mais baixos simplesmente por estarem empregadas nas fábricas pertencentes aos grupos 9 [eletrodomésticos] e 9.2 [eletroeletrônicos], cujos pisos são inferiores aos do setor automotivo, por exemplo. (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS, 2011)

Os salários, nesse caso, não são fragmentados em primeiro momento pelo sexo do trabalhador, mas pela classificação das atividades, o que não impede, no final, que as mulheres ganhem menos por que trabalham nos grupos 9 e 9.2.

4. PROBLEMATIZANDO A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA INDÚSTRIA ELETROELETRÔNICA

Pode-se afirmar que o termo divisão sexual do trabalho recobre duas acepções de conteúdos distintos: de um lado, a “distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, as variações no tempo e no espaço dessa distribuição e a análise de como ela se associa com a repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos” (KERGOAT & HIRATA, 2008, p. 263), uma análise que se ocupa a *constatar* as desigualdades. De outro lado, o termo tem a acepção de (i) “mostrar que essas desigualdades são sistemáticas” e, (ii) “articular essa descrição do real com uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza esta diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero” (KERGOAT & HIRATA, 2008, p. 263).

⁸ Conforme entrevista realizada com dirigentes sindicais integrantes do Comitê Sindical de Empresa da LG do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté, realizada em 4 de abril de 2013.

⁹ Patrícia, diretora de base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas pela Samsung. Entrevista realizada em 29 de junho de 2012.

Assim, a definição de divisão sexual do trabalho para as autoras, ou a primeira parte dela, sobre a qual “todo mundo, ou quase, está de acordo”, consiste na “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação dos homens das funções com maior valor social agregado”, sendo que esta forma é “modulada histórica e societalmente”. (HIRATA & KERGOAT, 2003, p. 266). A outra dimensão do conceito se refere a um “passo além”, no sentido de desenvolver os “princípios da divisão sexual do trabalho e suas modalidades”. Seriam dois os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: “o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)” (HIRATA & KERGOAT, 2003, p. 266).

Considerando que empregamos o termo divisão sexual do trabalho levando em conta não somente sua dimensão descritiva ou sociográfica, mas também sua dimensão crítica e reflexiva, ou seja, como instrumento analítico que permite problematizar as relações identificadas, abordaremos aqui algumas problematizações sobre os dados apresentados na seção anterior, como a predominância feminina nas empresas estudadas, a condição de diferenciação salarial feminina marcante no setor eletroeletrônico da indústria metalúrgica (“As mulheres representam 33% do total de trabalhadores do setor e o salário é, em média, 32% menor em relação aos homens”), representam a maioria das trabalhadoras dos setores de produção nas empresas estudadas (90% na Samsung, 66% na LG), entre outros.

Em pesquisa de campo nas indústrias eletroeletrônica que são objeto de estudo, não há uma indiferença da empresa em relação a quem é o trabalhador adequado para as determinadas tarefas (mesmo as consideradas “desqualificadas”), mas, pelo contrário, indica-se que haveria uma preferência em contratar o trabalho feminino por características que estariam ausentes nos homens. Ou seja, demonstra-se que o capitalista não é “cego ao sexo”.

Embora não sejam exigidos cursos formais para trabalhar nos setores de produção de eletroeletrônicos, e uma das explicações oferecidas para a qualificação do trabalho seja a do aprendizado *on the job*, esta não fornece, porém, respostas sobre a *predominância feminina na composição da força de trabalho*. Elson e Pearson (1981) e Kergoat (1982) analisaram esta predominância em indústrias com processos de trabalho taylorizado e o seu argumento converge ao identificar que habilidades que tornam a mulheres adequadas para estes empregos não são adquiridas pelos mesmos canais que homens (formação profissional formal, experiência *on the job*), mas obtidas antes de entrarem no espaço do trabalho remunerado, por meio do treinamento no trabalho doméstico. Kergoat (1986) aponta que o não reconhecimento das qualidades demandadas das trabalhadoras (destreza, minúcia, rapidez), aparece como socialmente legítimo, visto que essas qua-

lidades são julgadas como inatas e não adquiridas. Elson e Pearson (1981) afirmam que as categorias sobre qualificação não são determinadas somente de modo objetivo, como em Braverman, mas empregos que categorizados como “trabalho de mulher” tendem a ser classificados como desqualificados ou semiqualeificados, enquanto trabalhos tecnicamente similares identificados como “trabalho de homem” tendem a ser classificados como qualificados. Pena (1981) lembra que Braverman reconhecia que categorias como qualificação e desqualificação podem originar-se fora do processo de trabalho - na academia, nos escritórios administrativos e no Estado, mas analisa que teria faltado assinalar que estas categorias são também resultado de lutas dentro dos grupos que trabalham, dentro de uma classe trabalhadora dividida em dois sexos.

Em entrevistas, pôde-se verificar que houve tentativa de “masculinizar” linhas de produção femininas, mas após algum tempo, voltou-se a contratar mulheres para as tarefas, pois “dariam mais qualidade ao trabalho e ao produto”.¹⁰ Há, portanto, um reconhecimento da qualificação do trabalho feminino para as necessidades técnicas demandadas dos/as trabalhadores/as deste setor, como minúcia, paciência, destreza, delicadeza. Ao mesmo tempo, identifica-se que o trabalho feminino é visto como um “trabalho para o qual se pode pagar menos”,¹¹ isto é, adentra-se na dimensão que demonstra a divisão sexual do trabalho operando na modalidade de hierarquização do trabalho e de quem trabalha – atribuindo-se a pecha de desqualificado e menos valorizados por ser de mulher: “se é um trabalho voltado pra mulher, logo a mulher tem que ganhar menos. Então essa é a lógica de ter, em sua imensa maioria, trabalhadores, trabalhadoras mulheres.” O entrevistado completa: “é a lógica de ter uma quantidade de mulheres pra precarizar e pra ter uma condição salarialmente melhor [para a empresa]. Essa é a lógica desse segmento.”¹²

Em outras palavras, haveria uma série de justificativas que não seriam técnicas (LOBO, 2011) para a remuneração inferior destas mulheres, situando o trabalho como desqualificado não por conta das exigências demandadas pelo posto de trabalho, mas por conta das trabalhadoras que realizam a tarefa (HUMPHREY, 1987).

5. SER OPERÁRIA: SIGNIFICADOS SOCIAIS DO TRABALHO INDUSTRIAL PARA AS MULHERES

Nesta seção, a proposta é apresentar o debate teórico desenvolvido por pesquisadoras feministas acerca das especificidades e desafios relati-

¹⁰ Patrícia, diretora de base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas pela Samsung. Entrevista realizada em 29 de junho de 2012.

¹¹ Jair Santos, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas. Entrevista realizada em 29 de junho de 2012.

¹² Idem.

vos a “ser trabalhadora” que a diferenciam de um trabalhador. Desta forma a análise tem como pressuposto necessário a visibilização da mulher dentro da classe trabalhadora. Deseja-se, também, apresentar partes de entrevistas realizadas com trabalhadoras e dirigentes sindicais que relataram o significado do trabalho metalúrgico em suas vidas, isto é, apresentando sua relação com o próprio trabalho que perpassa, inevitavelmente, pelas relações externas ao ambiente de trabalho e do sindicato.

5.1. Ser operária: na teoria

Se, conforme Marx, o ser dos indivíduos “depende de suas condições materiais de produção”,¹³ há de se levar em conta que para compreender o que trabalhadoras são deve-se compreender que homens e mulheres são produzidos socialmente de forma diferenciada, o que implica que trabalhadores e trabalhadoras sejam produzidos também de forma diferenciada, embora enfrentem desafios comuns no que se refere à divisão social do trabalho e às relações de classe. Kergoat (2010) salienta, inclusive, que a noção da consubstancialidade entre gênero, classe e raça-etnia compreende estas três dimensões como modos de produção das relações sociais, e portanto, dos indivíduos. Trato aqui, portanto, da particularidade do ser trabalhadora, a fim de contribuir com a noção de totalidade do que é ser operário/trabalhador. Isso porque falar em trabalhadoras implica em adentrar em dimensões diferentes das abordadas quando tratamos do trabalho masculino. O fato de a mulher ser historicamente considerada como a responsável pelo trabalho doméstico e de cuidados, associado ao fato de a mulher ainda ser considerada indivíduo que deve ser tutelado por homens (pais, maridos e chefes), afeta fortemente as relações de trabalho vivenciadas pelas mulheres, bem como seu significado.

Saffioti (1969) aborda a questão analisando a condição da mulher na sociedade de classes e a forma pela qual foi vista por diversos estudiosos, como uma injeção de fatores de ordem natural e social. Entre os fatores de ordem natural, “o mais sério diria respeito ao fato de a capacidade de trabalho da mulher sofrer grande redução nos últimos meses do período de gestação e nos primeiros meses que se seguem do parto” (SAFFIOTI, 1969, p. 54). É

¹³ “Ao produzirem seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material (...) Esse modo de produção não deve ser considerado meramente sob o aspecto de ser a reprodução da existência física dos indivíduos. Ele é, muito mais, uma forma determinada de sua atividade, uma forma determinada de exteriorizar sua vida, um determinado *modo de vida* desses indivíduos. Tal como os indivíduos exteriorizam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, pois, com sua produção, tanto com o *que* produzem como também o *modo como* produzem. O que os indivíduos são, portanto, depende das condições materiais de sua produção”. (MARX; ENGELS, 2007 [1848], p. 87).

fato, segundo a autora, que a maternidade coloca problemas para o trabalho da mulher. A questão que se coloca é que a maternidade não é um problema eminentemente natural e não diz respeito exclusivamente à mulher; pelo contrário, trata-se de um problema social, de responsabilidade dos homens e das mulheres, da sociedade como um todo. Nas palavras precisas de Saffioti (1969, p. 55):

Já que os problemas de ordem natural são, por assim dizer, tornados sociais pela civilização, é neste nível que as soluções devem ser encontradas. A maternidade não pode, pois, ser encarada como uma carga exclusiva das mulheres. Estando a sociedade interessada no nascimento e na socialização de novas gerações como condição da própria sobrevivência, é ela que deve pagar pelo menos parte do preço da maternidade, ou seja, encontrar soluções satisfatórias para os problemas de natureza profissional que a maternidade cria para as mulheres.

Neste sentido, as licenças-gestante remuneradas antes e depois do parto colocam-se como solução necessária, porém apenas parcial. Isso porque a descontinuidade do trabalho feminino é utilizada por empregadores como justificativa para a subalternidade das mulheres na hierarquia nas posições nas empresas e para a preferência de trabalho masculino para postos de responsabilidade – o que autora chama de “integração periférica” (SAFFIOTI, 1969, p. 55) da mão de obra feminina.

Saffioti (1969) aponta também os problemas propriamente sociais que dizem respeito à condição da trabalhadora, como seria o caso do absenteísmo feminino. Este problema derivaria de fatores tanto naturais como sociais, como maior necessidade de ausentar-se do trabalho por motivo de doenças leves, e necessidade, por vezes, de ausentar-se para cuidar do marido ou filhos que adoecem. A autora também argumenta que o próprio tipo de trabalho realizado pela mulher, ou sua “inferiorização nas situações de trabalho” (SAFFIOTI, 1969, p. 56), pode ser fator que motive o absenteísmo, uma vez que em trabalhos agradáveis, de responsabilidade e satisfatoriamente remunerados o absenteísmo seria menor. Assim, afirma que a questão do absenteísmo não pode ser reduzida a um problema de descontinuidade por conta da maternidade e filhos – justificativa para que empresários não invistam na carreira de uma mulher – visto que o absenteísmo acaba sendo tanto causa como consequência da “posição inferior da mulher nas hierarquias de trabalho” (SAFFIOTI, 1969, p. 57).

Além destas especificidades que se colocam como desafios para as trabalhadoras (às quais outras poderiam ser elencadas), outra questão, relativa ao significado positivo do trabalho para a mulher, parece também fundamental: “para a mulher, ter um emprego significa, embora isso nem sempre se eleve [em] nível de consciência, muito mais do que perceber um salário. Ter um emprego significa participar da vida comum, ser capaz de

construí-la, sair da natureza para fazer a cultura, sentir-se menos insegura na vida” (SAFFIOTI, 1969, p. 63).

5.2. Ser operária: na prática

Pretende-se oferecer nesta seção um olhar mais atento sobre as trabalhadoras/sindicalistas que concederam entrevistas. Foram entrevistadas duas dirigentes sindicais do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté, ambas integrantes do Comitê Sindical de Empresa e, portanto, trabalhadoras “liberadas” (que, anteriormente, trabalhavam nas linhas de montagem de celulares), uma trabalhadora do *call center* da LG que é integrante da CIPA e uma líder de produção em uma linha fabricação de celulares da Samsung, que é diretora do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas. Das trabalhadoras entrevistadas e de outras trabalhadoras das quais se obtiveram relatos por meio de fontes secundárias (análise documental), pretende-se discutir o significado de seu “ser operária”.

A dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Patrícia, é líder de produção. Como na Samsung não há Comitê Sindical de Empresa, a diretora não é “liberada” de seu trabalho no chão de fábrica. Sua entrevista foi concedida junto ao presidente do sindicato, às pressas, pois era dia de eleição da CIPA na Samsung e, após a entrevista no sindicato retornou em seguida à empresa. Era uma mulher jovem e já estava à época, em 2012, há 8 anos na Samsung e há 4 anos no sindicato, sendo que tinha experiência precedente de trabalho em outra empresa de eletroeletrônicos. Enfim, era jovem, mas falava com um tom que denotava um misto de ponderação e experiência (“eu to com a bagagem começando a pesar né”). Não se obteve dela, até o momento, informações acerca de sua família, ou outras que extrapolassem os limites do sindicato e da fábrica.

Mello e Silva (2004, pp. 157-158) apontou características importantes do líder de produção, no sentido de ser uma liderança que vem “de dentro” e não de fora, atravessou as diversas etapas de classificação interna de postos e funções da empresa, e que acaba conquistando reconhecimento tanto da empresa como de seus pares. No caso da diretora que entrevistamos, não foi diferente:

Eu comecei novamente como produção, eu trabalho na linha de retrabalho, sou líder de produção, entrei para o sindicato já fazia parte da liderança da empresa. Mas meu índice - comecei normal, produção, operador 1, montagem, depois operador de robô - e hoje... segui, próprio mérito/ capacidade do meu trabalho, entrei pra liderança e então quando eu recebi realmente o convite do sindicato pra fazer parte da direção. (Para) representar a categoria aí dos trabalhadores.¹⁴

¹⁴ Patrícia, diretora do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas pela Samsung, líder de produção. Entrevista realizada em 29 de junho de 2012.

Porém, a questão de seu ingresso no sindicato não foi nada bem vista pela empresa. Teria havido um “choque” e uma tentativa de desfazer os vínculos que ela já tinha desenvolvido com os/as trabalhadores/as:

É o seguinte: por eu ter entrado no sindicato, isso é feito, era da parte da liderança, acho que isso impactou muito, por que? Eles já me viam ali como referência no local de trabalho, né. Então... fui tirada da linha, eu mesma solicitei pra sair da linha pra não ter problema com a equipe, mas é o seguinte, é aquilo lá, eles vêm pra tentar te... desprezar, desqualificar. Realmente ocorreu isso? Ocorreu isso! Tem que manter a postura firme porque a empresa ela vai tentar te prender em um lugar onde que você não possa ser visto com os trabalhadores, onde que você não pode ter contato com o trabalhador.¹⁵

Esta experiência chama a atenção pelo fato de a trabalhadora ter conquistado promoções por conta do reconhecimento de seu mérito pela empresa, passou por diversas funções e se tornou uma funcionária “polivalente”. A polivalência possui um lado nefasto, da parte do seu uso abusivo pelo empregador, mas também pode fornecer, segundo supomos, uma maior significação sobre o próprio trabalho, a partir de um conhecimento maior sobre o processo produtivo. Assim, arriscamos a hipótese de que para esta trabalhadora o “tornar-se líder de produção” abriu caminhos para seu envolvimento com a política, com o sindicato, o que aponta uma fissura no esquema considerado padrão de que os trabalhadores, conforme galgam posições dentro da empresa, inevitavelmente se comprometem ou se “envolvem” com os objetivos da empresa, confundindo-os com os seus individuais e rejeitando os coletivos que envolvam os demais trabalhadores enquanto seus pares.

Considera-se relevante, também, sua integração na direção no sindicato, já que ocorre em diversos setores de maioria feminina que ainda predominem representantes homens. É um avanço individual e coletivo para o grupo mulheres enquanto trabalhadoras, e, segundo nosso entendimento, parece surtir efeito tanto sobre as relações de opressão como as de exploração, sobre as relações de sexo e de classe.

Quanto ao “ser trabalhadora” das dirigentes sindicais e da integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da LG, há uma primeira evidência a apresentar: as três tinham filhos, e não somente, foi possível ter-se contato com os filhos das três. No dia da entrevista, que ocorreu no sindicato, a sindicalista Maria,¹⁶ ofereceu uma carona da rodoviária de Taubaté e fez um convite para almoço com outra sindicalista tam-

¹⁵ Idem.

¹⁶ Nome fictício. Maria, à época da entrevista, era integrante do Comitê Sindical de Empresa na LG e integrante do Conselho da Executiva do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté. Entrevista realizada em 4 de abril de 2013.

bém da LG, Aline.¹⁷ O primeiro relato sobre a questão maternidade e sua relação com o trabalho foi de Aline, durante este almoço: ela relatou que no dia anterior havia ocorrido um jantar com representantes coreanos da Samsung, e que ela havia “levado mesmo” seu filho pequeno para o jantar, para que os coreanos pudessem “ver o que era ser trabalhadora e mulher”. Durante a tarde, já no sindicato, Laura,¹⁸ integrante da CIPA, chegou à sala para a entrevista junto com a filha. A garota tinha cerca de oito anos, e aguardou o tempo de entrevista acompanhando a mãe, fazendo desenhos na lousa e copiando trechos dos boletins sindicais. Aline havia precisado se ausentar durante a entrevista, soube-se depois que a razão foi à necessidade de pegar o filho na escola. Ao fim da entrevista, ela o levou ao sindicato. Por fim, já encerradas as entrevistas, Maria ofereceu nova carona à rodoviária, precisando passar antes na escola da filha de aproximadamente nove anos para buscá-la.

Diante destas situações de mulheres que se evidenciaram como, ao mesmo tempo, trabalhadoras, sindicalistas e mães, a reflexão possível, e que pareceu demonstrável, é que muito dificilmente se presenciaria a mesma situação se fossem dirigentes/trabalhadores homens. O que há de particular, aí, é a evidência de que trabalhadoras e trabalhadores vivenciam a experiência do trabalho a partir de diferentes desafios. Inclusive, é possível dizer que, os filhos vivenciam os trabalhos das mães de forma diferente do trabalho dos pais.

Tais desafios diferenciados também podem ser percebidos em alguns dos relatos de trabalhadoras da LG (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE TAUBATÉ, 2013), que foram produzidos no contexto de um “Concurso Cultural da Mulher Metalúrgica” com o tema “Minha história, minha vida, minha luta”, cuja proposta era que as inscritas contassem por meio de uma carta, sua própria história e sua luta como mulher e profissional.

Entre esses relatos, foi possível perceber que predominam os que destacam a importância do trabalho destas mulheres para sua família, ou as dificuldades que se encontram ao tentar conciliar trabalho e família, por vezes também os estudos:

Tudo tem um propósito na vida. E sei que sendo uma trabalhadora guerreira darei um futuro digno a minha filha e serei seu orgulho e exemplo.
(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 37 anos).

Meu marido pediu para eu optar entre ele ou a LG, fiz a opção certa, minha vida mudou muito, pois consegui fazer uma edícula nos fundos da casa da minha mãe

¹⁷ Nome fictício. Aline, à época da entrevista, era Secretária da Mulher do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Integrante do CSE da LG. Também integrava o Conselho da Executiva do Sindicato.

¹⁸ Nome fictício. Laura era à época da entrevista trabalhadora do Call Center da LG e sindicalizada. Entrevista realizada em 4 de abril de 2013.

para eu morar com meu filho, onde vivo até hoje. Criei e eduquei meu filho apenas com meu salário.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 43 anos).

Sabe é muito difícil trabalhar e estudar, mas vou vencer tenho certeza, tenho uma filha, ela tem 2 anos, fica difícil dar atenção para ela, mas um dia ela vai entender.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Divorciada, 24 anos).

Estou feliz com o que conquistei em primeiro lugar minha família e em segundo meu trabalho. E irei conquistar mais ainda. Essa vitória e essa força eu dedico à minha mãe que já se foi e aos meus filhos.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 33 anos).

É da luta do dia a dia que sustento meu filho. Tenho que ser mãe e pai ao mesmo tempo, mas vale a pena porque ele é muito carinhoso.

(Trabalhadora da LG Eletronics)

Estou me adaptando a essa nova condição de mãe, dona de casa, esposa e metalúrgica. Não é fácil, mas é muito gratificante, pois sou muito feliz e tenho uma família maravilhosa e um emprego que para muitos ainda infelizmente falta.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 28 anos)

Sigo uma vida diária dividida entre função de trabalhadora, mãe, esposa, e ainda tenho que dar conta da minha casa.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 40 anos)

Me casei, comprei minha casa, meu carro e me tornei mãe, foi aí que o desafio aumentou. A vida e as conquistas da mulher metalúrgica não é fácil. É marcado por muita garra, luta e disposição para encarar os desafios interessantes que aparecem em nosso caminho.

(Trabalhadora da LG Eletronics)

Falou-se também sobre o significado do trabalho enquanto conquista da independência:

Conquistei minha independência em todos os sentidos, mas principalmente liberdade como mulher, ou seja, que se eu quiser eu não preciso de ninguém para mostrar que sou capaz.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 37 anos)

É uma conquista muito grande para nós mulheres ter conquistado um ponto alto de independência, hoje trabalhamos em grandes empresas e assumimos cargos que antes eram designados somente aos homens.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 31 anos)

Houve, ainda, relatos mostrando o espaço do trabalho como espaço de constituição de amizade entre trabalhadoras:

Hoje eu vejo que um estranho é melhor que um parente, quando eu precisei de ajuda minhas amigas que me ajudaram.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Divorciada, 33 anos).

Amizade e aprendizados foram grandes conquistas durante todos esses anos.

(Trabalhadora da LG Eletronics)

Relatos também abordaram a satisfação pela sensação, de certa forma, de valorização profissional e gratidão pelas conquistas/aquisições que este trabalho permitiu:

Tenho orgulho de um dia ter sido da produção e hoje ter alcançado meu objetivo na área administrativa, dando valor ao que eu sou e ao que eu fui.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Casada, 30 anos).

Bem, qual brasileiro não sonha em ter uma casa? Este era um dos meus sonhos. (...) Não foi como professora que consegui ter realizado meu sonho, mas agradeço todos os dias pela direção da empresa LG de me darem a oportunidade de mostrar meu potencial e, de dizer que sou grata por fazer parte dela.

(Trabalhadora da LG Eletronics)

Hoje com muito orgulho sou metalúrgica, pois através deste trabalho realizei vários sonhos, inclusive o da minha própria casa, constituir família e estou terminando minha tão sonhada universidade.

(Trabalhadora da LG Eletronics)

E algumas também trouxeram à tona a questão da luta das trabalhadoras:

E da união dessas grandes mulheres que lutavam pelos seus direitos surgiu a mulher metalúrgica, que sofreu indiferença e opressão, mas hoje ocupa um lugar importante na sociedade.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Solteira, 22 anos).

Hoje eu sei o que é lutar por um ideal e é isso que eu faço.

(Trabalhadora da LG Eletronics – Separada, 47 anos).

Ao que parece, ser mulher e trabalhar é tarefa, por si só, que demanda justificativas e enfrentamentos, “conciliações”. E o que há de relevante e fundamental nesta situação relatada, crê-se, é apontar que estes desafios diferenciados colocados para a trabalhadora não podem ser negligenciados ou “neutralizados”, como se não fizessem parte da condição de trabalhadoras e sindicalistas destas mulheres. Integrar estas dimensões é perceber, em última instância, quais as barreiras que precisam ser superadas para que as mulheres trabalhem, assim como para que estejam nos sindicatos, que se coloquem nos espaços que não lhes foram reservados e que, principalmente, modifiquem a dinâmica desses espaços.

Integrar a percepção da trabalhadora sobre o próprio trabalho pode trazer uma perspectiva diferente, inclusive, sobre a noção de que o trabalho operário é um trabalho necessariamente ruim, não desejável, não promissor. Ao menos segundo a forma de manifestar o significado do trabalho destas trabalhadoras na indústria eletroeletrônica, o seu trabalho enquanto metalúrgicas trouxe realizações de diversas ordens, materiais e simbólicas: possibilitou desde a aquisição de bens desejados até aprendizados, amizades, experiência de lutas e conquista de liberdade enquanto mulher.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sobre a divisão sexual do trabalho na indústria eletroeletrônica evidencia o recurso da contratação de força de trabalho feminina como estratégia de barateamento das etapas parceladas da produção, o que representa uma estratégia sexuada de utilização da força de trabalho para a exploração capitalista sobre o trabalho, devido tanto à diferenciação salarial dentro da indústria metalúrgica, que remunera com piso salarial inferior justamente o segmento eletroeletrônico, composto majoritariamente por mulheres, como à atribuição da característica “trabalho desqualificado” às tarefas realizadas neste segmento.

A divisão sexual atuaria como reforçadora e reforçada pelas relações de classe, pois demonstra-se proveitoso economicamente para os gestores utilizarem força de trabalho com habilidades para as tarefas, porém remunerada como “sem qualificação”. Poderia-se afirmar que a mercadoria força de trabalho feminina tem elevado valor de uso que, porém, não se traduz em seu valor de troca.¹⁹ Cumpre ressaltar que a desvalorização monetária e social do trabalho feminino não ocorre exclusivamente por estar vastamente disponível para o capital.

Articulando as dimensões de gênero e de classe, é possível perceber que a desvalorização social da mulher, que precede o capitalismo (SAFFIOTI, 1969), cumpre papel relevante para desvalorizar também a força de trabalho, por ser feminina, ao ingressar no trabalho assalariado industrial, desde as primeiras indústrias até hoje. Como ressalta Lobo (2011), se há reconhecimento de suas habilidades para o trabalho, não há justificativa técnica para a condição subordinada destas (e não somente) trabalhadoras na sociedade.

Contudo, não é somente a dinâmica de sub-remuneração e desqualificação que importa ao analisar o trabalho feminino na indústria

¹⁹ Na realidade, no capitalismo nenhum trabalhador é remunerado conforme o valor de sua força de trabalho, mas a mulher trabalhadora tem em seu desfavor o critério sexo, que a desvaloriza diante do trabalhador masculino, conforme abordado anteriormente no debate de Braverman (1980 [1974]) sobre homogeneidade da classe e o fator sexo operando enquanto fator de distinção.

eletroeletrônica. O significado social do trabalho para estas trabalhadoras ultrapassa a dimensão econômico-monetária e de valoração do ofício, e adentra a outros elementos, objetivos e subjetivos, que articulam seu trabalho profissional/assalariado com a dimensão da família, ou o espaço público com o privado.

Apreender o significado do trabalho industrial para a mulher torna-se tarefa complexa, uma vez que implica, por vezes, romper os limites da própria fábrica e do sindicato. Tal necessidade não é exclusiva para o trabalho feminino, mas as contradições entre trabalho e família se apresentam como mais evidentes para a mulher do que para o homem. O trabalho metalúrgico para a mulher pode se apresentar como uma forma de realização contraditória, uma vez que abre a possibilidade de vivenciar o coletivo, a atividade pública, a representação dos pares, a camaradagem, a política, a transformação a partir de lutas – situações sociais que, além de historicamente não são reservadas para as mulheres, permitem que as próprias mulheres se construam como indivíduos mais completos e com maior capacidade de autodeterminação a partir de sua atividade-trabalho. Ao mesmo tempo, esta mesma atividade produz uma série de impactos físicos e psíquicos por conta das condições de trabalho intensivas nas quais as mulheres estão inseridas na indústria, e também conflitos nas relações familiares, que por vezes (ainda) fazem com que elas tenham que optar entre um destes espaços, ou secundarizar o trabalho. Segundo nosso entendimento, não há análises simples para este tipo de contradições, e admitir e expor os conflitos e as barreiras a serem superadas parece ser o caminho mais adequado para construir sua transformação.

No que se refere mais diretamente às lutas das trabalhadoras, sustenta-se a noção de que Waterman (2000) sugere que é necessário levar em conta a nova composição da classe trabalhadora no sentido de articular às demandas dos diferentes tipos de trabalhadores, visto que as classes são modeladas a partir de uma interlocução e interdependência entre estruturas do capital: Estado, industrialismo, patriarcado, imperialismo e racismo (WATERMAN, 2000, p. 252). Especificamente no que se refere às mulheres, o autor afirma que a reflexão feminista sobre a consciência e auto-organização das mulheres trabalhadoras mostra que “trabalhadores” diz respeito também a mulheres, e que isso traz implicações nas estratégias de lutas dos trabalhadores, por exemplo, na forma de mobilização das identidades, que seria diferenciada entre os sexos (WATERMAN, 2000, p. 252).

Compreender que a classe trabalhadora possui dois sexos não se trata de uma mera enunciação teórica. O caminho do reconhecimento da composição diversificada da classe trabalhadora, saindo dos limites das análises sobre a classe operária branca, masculina, sindicalizada (e as transformações que esta parcela da classe sofreu com a reestruturação produtiva) se coloca como necessário para compreender as atuais relações capital-

trabalho e, inclusive, visualizar caminhos e referências de práticas de resistência dos trabalhadores/as na atualidade. Em outras palavras, requer esforço analítico para incorporar a dimensão de gênero (ou melhor, evidenciá-la) nas formulações que se reivindicam “gerais” sobre a condição, estrutura e perspectivas da classe trabalhadora contemporânea. Espera-se que este texto tenha trazido contribuições a este propósito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABINEE. Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica. *A voz da indústria elétrica e eletrônica do Brasil*. São Paulo, 2008. Disponível em: <www.abinee.org.br/programas/imagens/livro.pdf> Acesso em 29 jul., 2012.
- _____. *Comportamento da indústria elétrica e eletroeletrônica*. Ano 2012 - Projeções para 2013. São Paulo, Março de 2013b. Disponível em: <<http://www.abinee.org.br/informac/arquivos/dados12.pdf>> Acesso em 16 maio, 2013.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista. A degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980 [1974].
- CNM-CUT/DIEESE. *Setor Eletroeletrônico no Brasil*. mar. 2010. Disponível em: <http://www.imfmetal.org/files/10041915024410005/dorival_jesus_do_nascimento.pdf> Acesso em 16 maio, 2013.
- CNM-CUT. Subseção FEM-SP/DIEESE. *No ramo metalúrgico negros são minoria e ganham menos*. 19 nov. 2012a. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/destaque-central/50591/no-ramo-metalurgico-negros-sao-minoria-e-ganham-menos>> Acesso em 04 jun., 2013.
- _____. *Estudo aponta que quase 60% dos metalúrgicos de São Paulo são jovens*. Dez. 2012b. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/destaque-central/50778/estudo-aponta-que-quase-60-dos-metalurgicos-de-sao-paulo-sao-jovens-sp>> Acesso em 04 jun., 2013.
- _____. *Perfil da mulher metalúrgica brasileira*. Dez. 2013. Disponível em: <<http://www.cnmet.org.br/midias/arquivo/-perfil-da-mulher-metalurgica-brasileira.pdf>> Acesso em 16 mai. 2013.
- GONÇALVES, Renata. O pioneirismo de A mulher na Sociedade de Classes. In: SAFFIOTTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes: mito e Realidade*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.
- FERRARI, Bruno. As coreanas vão à guerra no mercado eletrônico. *Revista Exame*. Edição 101902. 07 jul., 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/101902/noticias/as-coreanas-vao-a-guerra-no-mercado-eletronico?page=1>>. Acesso em 10 jul. 2012.
- HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, Celso; RIBAS, Dagmar; et. al (Org.). *Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 128-137.
- _____. Deslocamento da produção: Uma multinacional de eletroeletrônicos na França e no Brasil. In: HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

- _____. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H. Senigni, L. *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Senac, 2007.
- HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. A classe operária tem dois sexos. Trad. Estela dos Santos Abreu. *Revista de Estudos Feministas*. Florianópolis, v. 2, nº 3, p. 93-100, 1994.
- _____. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. *As novas fronteiras da desigualdade. Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho*. São Paulo: Editora SENAC, 2003.
- _____. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina O.; SORJ, Bila; et. al. (Org). *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008
- _____. Paradigmas sociológicos revistos à luz da categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho? *Novos Cadernos NAEA*, vol. 11, nº1, 2009, p. 39-50. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/nen>>
- HUMPHREY, John. *Gender and work in the Third World: sexual divisions in Brazilian industry*. New York : Tavistock Publications, 1987.
- KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: ARTCHEVSKY-BULPORT, André; COMBES, Danièle, et. al. *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 79-93.
- _____. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: HIRATA, Helena (Org.). *Divisão Capitalista do Trabalho. Tempo Social*. São Paulo, vol. 1, p. 73-103, 1989.
- _____. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena, et al. (Org.) *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.
- _____. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Revista Novos Estudos*. São Paulo, nº 86, p. 93-103, março 2010.
- LOBO, Elisabeth Souza. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, Dominação e Resistência*. 2ª ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007 [1848].
- MELLO e SILVA, Leonardo. *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*. 1.ed., São Paulo: Editora 34, 2004.
- PENA, Maria Valéria J. *Mulheres e trabalhadoras. Presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes. Mito e Realidade*. São Paulo: Quatro Artes, 1969.
- _____. *Gênero, Patriarcado, Violência*. 2ª reimp., São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. "Eletroeletrônicos: exploração e discriminação sobre as trabalhadoras". *Não sois máquina!* Em foco, o ambiente de trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores. Campinas: Junho/2011.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE TAUBATÉ e Região. *Revista Elas*. mar. 2013. Taubaté, 2013.
- WATERMAN, Peter. The New Social Unionism: A new union model for a new world order. In: WATERMAN, Peter; MUNCK, Ronaldo (Org.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternatives for Trade Unionism in the New World Order*. 2000, p. 247-263.