

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Débora Bianco Lima Garbi

A mulher e o mercado de trabalho: uma análise crítica acerca das transformações no mundo do trabalho a partir de 1990 no Município de São José dos Campos

Taubaté – SP

2015

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Débora Bianco Lima Garbi

A mulher e o mercado de trabalho: uma análise crítica acerca das transformações no mundo do trabalho a partir de 1990 no Município de São José dos Campos

Dissertação de mestrado apresentada à banca de Defesa da Universidade de Taubaté como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Desenvolvimento Humano, Políticas Sociais e Formação.

Orientadora: Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola.

Taubaté – SP

2015

Débora Bianco Lima Garbi

A mulher e o mercado de trabalho: uma análise crítica acerca das transformações no mundo do trabalho a partir de 1990 no Município de São José dos Campos

Dissertação de mestrado apresentada à banca de defesa da Universidade de Taubaté como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Desenvolvimento Humano, Políticas Sociais e Formação.

Orientadora: Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. Leonardo Barbagallo

Universidade _____

Assinatura _____

Profa. Dra. Maria Auxiliadora Ávila dos Santos

Universidade _____

Assinatura _____

Prof. (a) Dr. (a) _____

Universidade _____

Assinatura _____

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

Simone de Beauvoir

AGRADECIMENTOS

Início dizendo que me sinto agradecida à vida por ter conseguido chegar até aqui. Agradeço a todos que fizeram parte de minha vida acadêmica, desde a escola infantil até o programa de mestrado. Por cada incentivo e cada **puxão de orelha** que tive nesta jornada.

Obrigada meu Deus, ser supremo de amor infinito que me guia e me ilumina. Por ter me conduzido nesta vida cheia de provações e dificuldades, as quais me motivaram para estar aqui, tentando, mesmo que timidamente, mudar alguma coisa na sociedade. Sei que o Senhor escolhe os melhores soldados para as piores batalhas, por isso, sinto-me honrada em ser um instrumento do Senhor!

À minha mãe, Denise, a quem devo o dom da vida e da ternura.

Ao meu irmão, João Victor, pela doçura e pelo carinho.

Ao meu pai, Claudinei, que mesmo não estando encarnado, me guia em vários momentos e me serve como inspiração.

Ao meu companheiro, Giuliani, que sempre esteve ao meu lado, confiou e acreditou em mim e quem me ajudou financeiramente a realizar o sonho de ser mestre. Amo todos vocês! Obrigada por faz parte de minha vida.

Aos amigos que sempre me apoiaram, sendo injusto citar apenas alguns nomes. Sintam-se abraçados por mim. Vocês terão meu carinho eternamente.

Aos professores que fizeram parte de minha formação neste programa de mestrado. Sem os ensinamentos que me foram compartilhados não teria sido possível chegar até aqui. Levarei para sempre esta experiência!

Aos professores que compuseram as bancas de seminários. A paciência e o direcionamento foram contribuições essenciais.

Ao professor doutor, Leonardo Barbagallo, e a professora doutora, Dora Sá, pelas contribuições que permitiram fazer deste trabalho mais rico e pertinente, e que humildemente compartilharam comigo fascinantes pontos de vistas, muito obrigada pelos ensinamentos.

À minha orientadora, professora doutora, Elisa Maria Andrade Brisola, que me acolheu com carinho desde o início e que em tantos momentos difíceis me ofereceu palavras amigas. Mais que agradeço, divido este trabalho. Meus sinceros agradecimentos.

À professora mestre, Ana Cabanas, que me inserir nesta jornada de pesquisa e que também, com carinho, fez a revisão deste trabalho.

Às mulheres que, de forma muito prestativa e amável, contribuíram por meio dos relatos de vida para a construção desta pesquisa. Relatos fundamentais para o êxito deste estudo.

RESUMO

Nesta pesquisa, objetivou-se analisar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho desde os anos de 1990 e em que medida tais mudanças afetaram as mulheres no universo laboral. Buscou-se ainda compreender se as relações de gênero são determinantes no processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em uma perspectiva crítica, a análise se desdobrou sobre o desenvolvimento da mão de obra destas mulheres, a inserção e a permanência na sociedade salarial, a erradicação de atos discriminatórios no ambiente de labor no contexto das transformações no mundo do trabalho no Município de São José dos Campos-SP. A fim de alcançar os objetivos propostos na pesquisa, utilizou-se a metodologia da História Oral, dando voz às mulheres trabalhadoras de forma que pudessem narrar as trajetórias profissionais, sobretudo, a partir dos anos de 1990, bem como relacionar esse caminho com a questão de gênero. As entrevistas, realizadas com seis mulheres, foram guiadas por um roteiro não estruturado e o critério de escolha das participantes foi o de mulheres que estiveram presentes no mercado de trabalho desde a década de 1990 até o momento e que exercem atividade produtiva formal – com carteira assinada. As entrevistas transcritas foram analisadas pela técnica da triangulação, a qual permitiu interpretar as narrativas das mulheres mediante o contexto no qual estão inseridas e o diálogo com os autores que estudam a temática. Dentre os principais resultados, estão: o trabalho, de modo geral, continua flexibilizado, principalmente, o das mulheres – são atravessadas pelo enfoque do gênero, em que têm dupla jornada entre a vida pública e privada (afazeres domésticos e cuidados com os filhos); elas estão alocadas em funções definidas como femininas, exercendo a mão de obra em condições de precarização; há questionamentos referentes à compreensão acerca dos significados atribuídos por elas ao processo vivido como trabalhadoras, apontamentos acerca da subjetividade feminina e como a questão de gênero é determinante no contexto produtivo capitalista. Portanto, conclui-se que o mercado de trabalho sofreu mudanças profundas que afetaram os trabalhadores, de maneira geral, mais ainda as mulheres por conta de determinantes socioeconômicas e as relações de gênero.

Palavras-chave: Desenvolvimento humano. Mudanças no mundo do trabalho. Gênero.

ABSTRACT

In this study aimed to analyze the changes in the world of work since the 1990s and to what extent such changes have affected women in the working world. It has also sought to understand whether gender relations are crucial in the process of integrating women into the labor market. In a critical perspective, the analysis unfolded on the development of labor of these women, insertion and stay in the wage society, the eradication of discriminatory acts in the labor environment in the context of changes in the world of work in São José dos Campos. In order to achieve the objectives proposed in the research, we used the methodology of oral history, giving voice to women workers so that they could tell the professional careers, especially from the years of 1990 and relate this way with the question gender. The interviews with six women were guided by a roadmap unstructured and the criteria for choosing the participants were women who were present in the labor market from the 1990s to date and performing formal productive activity - with a formal contract. The transcribed interviews were analyzed by the technique of triangulation, which allowed women to interpret the narratives by the context in which they operate and dialogue with authors who study the subject. Among the main results are: work, in general, still relaxed, especially the women - are crossed by gender focus, as they have double shifts between public and private life (housework and child care); they are allocated to functions defined as female, exercising labor in precarious conditions; there are questions concerning the understanding of the meanings they attribute to the process experienced as workers, notes about female subjectivity and how the issue of gender is crucial in the capitalist production context. Therefore, it is concluded that the labor market has undergone profound changes that affected workers, in general, even more women because of socioeconomic determinants and gender relations

Keywords: *Human Development. Changes in the working world. Genre.*

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas.
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.
CEO	<i>Chief Executive Officer.</i>
CEP	Comitê de Ética de Pesquisa.
CERU	Centro de Estudos Rurais e Urbanos.
CNS	Conselho Nacional de Saúde.
CTA	Centro Técnico Aeroespacial.
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women.</i>
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.
DCTA	Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial.
EmBrAer SA	Empresa Brasileira de Aeronáutica Sociedade Anônima.
EmPLASA	Empresa Paulista de Desenvolvimento Metropolitano.
EUA	Estados Unidos da América
GMB	General Motors do Brasil.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
J&J	Johnson & Johnson.
JIT	<i>Just in Time.</i>
MS	Ministério da Saúde.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
ONU	Organização das Nações Unidas.
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados.
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
UniTau	Universidade de Taubaté.
VW	Volkswagen.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre mulher trabalho entre as décadas de 1980, 1980 e 2000	23
Figura 2	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre mulher trabalho entre as décadas de 1980, 1980 e 2000	24
Figura 3	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre gênero trabalho entre as décadas de 1980, 1980 e 2000	24
Figura 4	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre gênero trabalho entre os anos 2000 e 2013	25
Figura 5	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre políticas públicas trabalho entre as décadas de 1980, 1980 e 2000	25
Figura 6	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre políticas públicas trabalho entre os anos 2000 e 2013	25
Figura 7	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre trabalho mulher	28
Figura 8	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre gênero trabalho	28
Figura 9	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre feminismo gênero	31
Figura 10	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre gênero trabalho entre os anos 2000 e 2014	31
Figura 11	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre feminismo gênero entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014	33
Figura 12	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre feminismo gênero entre os anos 2000 e 2014	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Classificação dos conceitos-chave, de acordo com a Teoria Feminista	44
Quadro 2	Breve descrição das entrevistadas neste estudo	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Panorâmica dos rendimentos do município e a participação nos setores de emprego formal e rendimentos nos diversos setores produtivos (SEADE)	19
Tabela 2	Panorâmica dos artigos disponíveis no Google Acadêmico sobre a temática pesquisada entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014	22
Tabela 3.1	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre os eixos centrais da pesquisa entre os anos de 2000 a 2013	22
Tabela 3.2	Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre os eixos centrais da pesquisa entre os anos de 2000 a 2013	23
Tabela 4	Quantidade de publicações sobre trabalho mulher no banco de dados da CAPES	27
Tabela 5	Artigos resultantes da indexação trabalho mulher	29
Tabela 6	Quantidade de publicações sobre gênero trabalho no banco de dados da CAPES	30
Tabela 7	Artigos resultantes da indexação trabalho gênero	30
Tabela 8	Quantidade de publicação sobre feminismo gênero no banco de dados da CAPES	32
Tabela 9.1	Artigos resultates da indexação feminismo gênero	32
Tabela 9.2	Artigos resultates da indexação feminismo gênero	33

SUMÁRIO

1 Introdução	13
1.1 Problema	16
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.3 Delimitação do Estudo	17
1.4 Justificativa	17
1.5 Organização da Dissertação	19
2 Revisão da Literatura	21
2.1 Banco de Dados do Google Acadêmico	21
2.2 Banco de Dados CAPES	27
2.3 O trabalho em questão	34
2.4 As transformações no mundo do trabalho a partir da década de 1980: análise crítica do sistema Taylorista e as consequências da globalização na atividade produtiva até os dias atuais	38
2.4.1 O Taylorismo e o Fordismo	38
2.4.2 As consequências da globalização na atividade produtiva	41
2.5 Feminismo e gênero: definindo conceitos	42
2.6 A questão histórica do gênero no trabalho: uma análise acerca dos direitos da mulher no Brasil	46
2.7 Trabalho da mulher no Brasil: avanços e retrocessos no mundo do trabalho dos anos de 1980 até os dias atuais	48
2.8 Políticas públicas de trabalho: o combate à desigualdade de gênero no Brasil	51
3 Proposição	53
4 Método	54
4.1 Tipo de Pesquisa	55
4.2 Amostragem	57
4.3 Perfil das Participantes	60
4.4 Instrumentos	60
4.5 Coleta de Dados	61
4.6 Procedimentos para Análise de Dados	62
5 Resultados e Discussões	65
5.1 A crítica sob a ótica marxista da reestruturação produtiva dos anos 1980 e 1990 e o impacto no trabalho da mulher: uma análise acerca da precarização das atividades e a alienação de classe	66
5.2 Alienação no trabalho e condições sociais: a lógica da mão de obra da mulher considerada como inferior	72
5.3 A feminização do trabalho: a tendência a profissões menos remuneradas e socialmente aceitas	78
5.4 Relações de subordinação e dominação: a dualidade entre o ambiente público e privado	82
5.5 A dedicação aos filhos e a relação de gênero no ambiente de trabalho: a culpa, a pressão do mercado de trabalho e a acumulação de tarefas	87
5.6 Diferença entre mulheres e homens: a exploração da condição de ser mulher e os atos discriminatórios no ambiente do trabalho	95

5.7 Perspectivas de mudanças em relação à igualdade de gênero no ambiente de trabalho: como as trabalhadoras vislumbram o futuro em relação ao sexismo e a opressão feminina	103
6 Considerações Finais	108
Referências	112
Apêndice A – Roteiro de entrevista	117
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	118
Anexo A – Transcrição da Entrevista 1	119
Anexo B – Transcrição da Entrevista 2	130
Anexo C – Transcrição da Entrevista 3	143
Anexo D – Transcrição da Entrevista 4	151
Anexo E – Transcrição da Entrevista 5	156
Anexo F – Transcrição da Entrevista 6	166

1 INTRODUÇÃO

Compreender o lugar das mulheres no ambiente de trabalho foi o objetivo desta pesquisa, que se motivou, principalmente, por, embora, as mulheres tenham uma série de direitos trabalhistas assegurados, não é suficiente para garantir a competitividade. Elas estão alocadas em atividades feminizadas e com baixo prestígio social, além de terem salários mais baixos que os homens, atividades estas precárias e flexibilizadas resultantes da imposição machista e patriarcal.

Por conseguinte, compreender a dinâmica social da atividade produtiva também foi o foco deste estudo, que se preocupou em emergir na história das mulheres, que, por meio dos relatos, puderam compartilhar as histórias de superação.

Para tanto, como norte, esta pesquisa teve a perspectiva crítica fundada no marxismo, recorrendo à história do feminismo e à discussão sobre o que é trabalho e como a classe trabalhadora foi atingida pela reestruturação do capital a partir da década de 1990.

Inicia-se com abordagem do feminismo, movimento coletivo de luta de mulheres que só se manifestou como movimento social na segunda metade do século XX, quando as mulheres realmente tiveram muitas conquistas, do direito ao voto à emancipação sexual. Estas lutas partiram do “reconhecimento das mulheres como específica e sistematicamente oprimidas, na certeza de que as relações entre homens e mulheres não estão inscritas na natureza, e que existe a possibilidade política [da] transformação” (FOUGEVROLLAS-SCWEBEL, 2009, p. 144).

Fruto da batalha das mulheres que passaram a questionar a legitimidade da culpa em relação à discriminação e violência que eram submetidas surge o movimento feminista, com o intuito de criticar a hegemonia, a cultura machista e a desigualdade de direitos. Para Garcia (2011), além de ser uma teoria política e uma prática social, o feminismo é uma reflexão sobre a forma de estar no mundo; uma forma de consciência crítica que questiona a teoria que coloca o masculino como universal.

No sentido de poder participar exercendo a cidadania, o desafio é particular às dimensões social e política da cidadania. E, portanto, criar a capacidade de as mulheres definirem o que é cidadania para elas e integrar isso à sociedade, “estas se tornaram sujeitos políticos, tendo os direitos sociais como campo de lutas e de negociações” (PEREIRA-MARQUES, 2009, p. 39).

Ao longo da história, o movimento feminista congregou as bandeiras de lutas das mulheres e graças a ele muitas conquistas foram forjadas. Farah (2004) afirma que o feminismo tem como base a transformação das mulheres na sociedade, com o objetivo de superar as relações entre homens e mulheres.

Nas palavras de Hobsbawm, os homens eram os dominantes, e as mulheres, seres humanos de segunda classe: posto que carecia totalmente de direitos de cidadania, não se podia sequer chamá-las de cidadãs de segunda classe (RANIERI, 2013, p. 49).

Com a bandeira de igualdade entre os sexos levantada pelas feministas, emerge o conceito de gênero, que, na concepção de Garcia (2011), é a categoria central do feminismo, em que os sexos não são mais uma divisão biológica, mas sim, cultural.

Este conceito é reforçado por Johnson (1997), a qual classifica a categoria gênero em uma dimensão sociológica, uma vez que se refere às ideais culturais construídas histórica e socialmente a respeito do homem e da mulher. O gênero é geralmente definido em torno de ideias sobre traços de personalidades, masculinas e femininas, e por tendências de comportamento que assumem formas opostas.

A mulher foi categorizada como sexo frágil, inferior e incapaz de se equiparar ao homem. Este dogma se intensificou quando a mulher saiu do espaço privado para competir com os homens no espaço público, até, então, dominado por eles. A partir do momento em que houve divisão entre público e privado, iniciou-se o jogo de interesses. A relação de poder, o acúmulo de riqueza e a mulher passou a ser definidos nesta concepção. O homem como o proprietário – o senhor – e a mulher como a propriedade – dependente (BRADO, 2005 *apud* TRINDADE; TRINDADE, 2006).

Responsável pelas atividades do ambiente privado, a mulher desempenha papel fundamental para a subsistência da família desde a antiguidade, uma vez que era da incumbência plantar, colher, cozinhar e cuidar dos afazeres domésticos. Estes afazeres eram da ordem do sobrenatural, do divino, devido à suposta **ligação cósmica** das mulheres com o **ser superior**, motivada pela extrema valorização dos homens (LAMAUREUX, 2009).

A mulher tinha a arte de dominar e colocar a natureza em razão do homem. Desta forma, na sociedade primitiva, as mulheres tinham função relevante, pois, mesmo ocorrendo à divisão do trabalho por sexo, não havia relação de subalternidade entre eles (TRINDADE; TRINDADE, 2006).

Com a constituição da família burguesa, em que a mulher perdeu o caráter de trabalhadora e passou a ser o centro da família- no sentido de ser a responsável pelas atividades domésticas, foi reafirmada a ideia de que a mulher tinha diferenças reais em relação ao homem no que diz respeito a resultado da mão de obra. O trabalho doméstico na sociedade capitalista e machista não era visto como atividade reprodutiva.

A saída do homem para busca de alimento configurou-se em atividade pública, enquanto, à mulher cabiam as atividades privadas. A partir desta divisão que a condição de inferioridade da força da mulher se enraizou.

Leone e Baltar (2008) defendem que é o gênero que define as oportunidades de trabalho do indivíduo. Constataram que as mulheres ocupam menos postos de liderança do que os homens, o que reforça a diferenciação de salário entre os gêneros.

As conquistas das mulheres no mercado de trabalho sofrem altos e baixos, mas, especialmente, no século XX, estas diferenças ficaram mais acentuadas. A partir da Segunda Guerra Mundial, a mulher foi inserida no mundo público do trabalho, no chamado trabalho fora de casa. Como os homens tinham que se alistam, as mulheres tiveram que prover o lar (LAMAUREUX, 2009; SINA, 2005).

Estas mulheres, então, dominam as linhas de montagens das fábricas e, orgulhosas do papel social, criam o famoso *slogan We can do it*. Não obstante, sejam mulheres marcadas pela dor da guerra, tendo que lutar pelo sustento da família e ser o estio familiar. Sofrem com a diferenciação entre salários, condições e seguridade do trabalho em relação aos homens.

As diferenças no valor do salário entre gêneros, em uma grande parte de ocupações, não tem uma causa biológica relacionada às diferenças nas habilidades ou na força física entre os sexos, mas tem um caráter social ainda hoje vigente na maior parte das sociedades, relacionado à atribuição das tarefas de sustento da família atribuída ao homem e de cuidados domésticos e reprodução da força de trabalho atribuídos à mulher que, como salientado anteriormente, correspondia ao modelo do século XIX (KON, 2002, p. 99).

Para a análise da precarização do trabalho, no que tange às mulheres, faz-se necessário voltar o olhar para as diferenças biossociopsicológicas entre mulheres e homens. Os dados históricos demonstram a relevância da mulher no processo de reprodução do capital. Nesse sentido, é primordial que o poder público promova ações mais efetivas para a erradicação da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Leone e Baltar (2008) salientam que para a análise do mercado de trabalho, no Brasil, e o crescimento econômico, deve-se, obrigatoriamente, considerar a inserção da força de trabalho feminina, que intensificou a parcela de indivíduos produtivos no país. Hirata e Segnini (2007) afirmam que a entrada da mulher no mundo do trabalho contribuiu de forma decisiva para a diminuição da pobreza no Brasil.

A mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, Embora, muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos. No Brasil, em particular, tem crescido, principalmente, a participação das mulheres casadas e com filhos. Esse aumento, que começou com as mulheres de famílias de melhor nível socioeconômico, vem se difundindo para níveis mais baixos (HOFFMANN; LEONE, 2004, p. 235).

Com base na plataforma de ação definida na Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijing, em 1995, Farah (2004) pontua itens referentes à geração de emprego, à seguridade, ao incentivo à renda e ao direito da mulher ao trabalho. No Século XXI, passados vinte anos deste evento marco, essas questões assombram o cotidiano das mulheres trabalhadoras, que ainda permanecem com os empregos flexibilizados e os salários inferiores.

Nesse contexto, as questões que permeiam esta pesquisa são, basicamente: o modo como as mulheres tem desempenhado a atividade no ambiente de trabalho; como enfrentaram as transformações no mundo do trabalho; a quanto a desigualdade de gênero contribuiu para dificuldades no contexto das mudanças no trabalho; e como são tratados as variáveis – gênero, desigualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

1.1 Problema

Desde os anos de 1990, o mundo do trabalho sofreu profundas mudanças, as quais impactaram na vida e no trabalho dos trabalhadores, de modo geral. Nesse sentido, questionam-se:

- A participação da mulher no mercado de trabalho na região do Vale do Paraíba Paulista, especificamente, no Município de São José dos Campos, foi agravada por essas mudanças?
- No contexto de mudanças no mundo do trabalho, a variável gênero contribuiu para a discriminação negativa das mulheres?
- O poder público deve propor políticas que atendam às demandas dos trabalhadores diante do contexto de mudanças no mundo do trabalho, as quais, em última instância, resultaram em desemprego e precarização das condições de labor?

- Houve, no período proposto, a preocupação e a proposição de políticas de geração de trabalho voltados às mulheres e às demandas específicas?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar como as mudanças operadas no mundo do trabalho, a partir dos anos 1990, afetaram as trabalhadoras do Município de São José dos Campos-SP, considerando as desigualdades de gênero implícitas na sociedade.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar as desigualdades de gênero presentes no trabalho das mulheres;
- Conhecer as trajetórias profissionais de trabalhadoras, considerando as questões de gênero no contexto das mudanças no mundo do trabalho.

1.3 Delimitação do Estudo

Neste estudo, o escopo foi analisar os aspectos do trabalho das mulheres na Região do Vale do Paraíba Paulista, especificamente, no Município de São José dos Campos-SP, bem como os desafios enfrentados na inserção e na permanência no trabalho, considerando as mudanças no mundo do trabalho, a partir dos anos de 1990.

Desta forma, esta pesquisa não tem a pretensão de ser base para quaisquer políticas públicas ou organizacionais, mas, oferecer elementos para a análise crítica em relação à discriminação de gênero, condições de trabalho feminino e como as transformações no mundo do trabalho afetaram a produtividade das mulheres.

1.4. Justificativa

A justificativa em relação à escolha do sexo feminino se respalda na necessidade de uma imersão profunda nos relatos, que serviram de base para a reflexão, a partir das histórias de vida, sobre as condições do trabalho da mulher desde a década de 1990 até a atualidade.

A escolha por uma cidade da Região do Vale do Paraíba Paulista se justifica, tendo em vista que o Município de São José dos Campos possui um parque tecnológico dos mais desenvolvidos com muitas empresas nacionais e multinacionais como Johnson & Johnson (J&J), Ford, General Motors do Brasil (GMB), Volkswagen (VW), Nestlé, Ericsson, Villares,

Basf, Monsanto, Avibrás, Mafersa, Liebherr, Kaiser, LG, Empresa Brasileira de Aeronáutica Sociedade Anônima (EmBrAer SA), entre outras, além de indústrias químicas, metalúrgicas, papel e celulose, têxteis e alimentícias, em conformidade com dados da Empresa Paulista de Desenvolvimento Metropolitano (EmPLASA, 2013).

As atividades industriais contribuem com 7,7% do valor adicionado da indústria paulista, seguidas pelos segmentos terciário (4,1%) e primário (1,9%), de acordo com a EMPLASA (2013).

Diante do exposto, a pesquisa sobre a participação da mulher no mercado de trabalho é de imperativa, bem como a análise sobre as condições atuais de trabalho e de gênero destas trabalhadoras.

A pesquisa se desenvolveu à luz de uma abordagem crítica sobre as condições socioculturais referentes à construção sociológica da participação da mulher no mercado de trabalho, cujo objetivo é entender os avanços e retrocessos do trabalho, desde a discrepância de salário à segregação de gênero.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), em 2012, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), o rendimento médio mensal real de trabalho dos homens foi de R\$ 1.417,00 e das mulheres foi de R\$ 997,00. Em termos proporcionais, significa que as mulheres recebiam 70,4% do rendimento de trabalho dos homens. Em 2009, esta proporção era de 67,1%.

De acordo com o IBGE (2012), com 629.921 habitantes, sendo 321.297 mulheres e 308.624 homens, São José dos Campos é o principal município da Região Metropolitana do Vale do Paraíba Paulista e o mais importante polo aeronáutico e aeroespacial da América Latina. O município é destaque no país devido ao potencial de negócios, fator que impulsiona investimentos na área de hotelaria, comércio e serviços. Isso se verifica no enorme fluxo de pessoas que diariamente procuram a cidade em visitas aos shoppings, aos polos industriais e tecnológicos, e aos centros educacionais técnicos e de Ensino Superior (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 2013).

O processo de industrialização de São José dos Campos tomou impulso a partir da instalação, em 1950, do Centro Técnico Aeroespacial (CTA) – atualmente, Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial (DCTA) - e inauguração da Rodovia Presidente Dutra, em 1951. Nas décadas seguintes, com a consolidação da economia industrial, a cidade apresentou crescimento demográfico expressivo, que também acelerou o processo de urbanização (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 2013).

Nos anos 1990 e início do Século XXI, São José dos Campos passou por extraordinário incremento no setor terciário. A cidade é centro regional de compras e serviços, com atendimento de, aproximadamente, dois milhões de habitantes do Vale do Paraíba Paulista e Sul de Minas Gerais (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 2013).

A participação econômica de São José dos Campos, visualizada na Tabela 1, destaca a contribuição da cidade no que se refere ao número total de empregos formais gerados em 2011.

Tabela 1 – Panorâmica dos rendimentos do município e a participação nos setores de emprego formal e rendimentos nos diversos setores produtivos (2011).

Empregos Formais e Rendimento (por Ramo de Atividade)	Município	Reg. Gov.	Estado
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura no total de empregos formais	0,3	1,2	2,7
Indústria no total de empregos formais	22,3	25,5	20,9
Construção no total de empregos formais	6,4	5,6	5,5
Comércio Atacadista e Varejista, e do Comércio e Reparação de Veículos Automotivos e Motocicletas no total de empregos formais	18,8	18,7	19,3
Serviços no total de empregos formais	52,2	49,0	51,6
	Rendimento Médio (R\$)		
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura no total de empregos formais	845,10	1.497,59	1.234,37
Indústria no total de empregos formais	4.811,69	4.149,27	2.548,90
Construção no total de empregos formais	1.486,97	1.489,37	1.903,48
Comércio Atacadista e Varejista, e do Comércio e Reparação de Veículos Automotivos e Motocicletas no total de empregos formais	1.350,24	1.299,68	1.590,37
Serviços no total de empregos formais	2.086,87	1.976,42	2.309,60
Total de Empregos Formais	2.520,16	2.376,36	2.170,16

Fonte: São José dos Campos, 2013.

Estes dados são destacados decorrentes da participação do município no que tange aos empregos formais na indústria, no setor de serviços e no comércio, áreas estas de maior aglutinação das mulheres objetos deste estudo.

1.5 Organização da Dissertação

Neste trabalho, a parte pré-textual: **Capa; Folha de Rosto; Folha de Avaliação, Epígrafe; Resumo; e Abstract.** Estas páginas não são numeradas, mas, contadas a partir da segunda folha, como determinado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Em seguida, a parte textual está organizado em seis seções que guardam relação entre si: **Introdução** – contendo a problemática, a intenção da pesquisa, a delimitação do estudo e a relevância da temática; **Revisão de Literatura** – oferece fundamentação teórica com literaturas pertinentes ao enfoque do estudo; **Método** – caracteriza a pesquisa; descreve a população e a amostragem, bem como o perfil das entrevistadas; explica o instrumento utilizado para a coleta de dados; e como fora realizada a análise dos dados primários coletados; **Resultados e Discussões** – apontam-se os dados descritivos mediante a história oral das entrevistas, os quais são discutidos conforme o embasamento teórico a respeito; e, por fim, **Considerações Finais** – remetem-se aos objetivos pré-definidos.

A parte pós-textual é composta por: **Referências** – relação de toda literatura utilizada nesta dissertação; **Apêndices** – documentos elaborados pela pesquisadora; e **Anexos** – transcrição das entrevistas coletadas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção, optou-se, inicialmente, pela realização do estado da arte acerca das categorias gênero, trabalho feminino, políticas públicas e os aspectos socioculturais pertinentes ao tema estudado nos bancos de dados do Google Acadêmico e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), especificamente, com as palavras **mulher trabalho, gênero trabalho e feminismo trabalho**.

O estado da arte realiza o levantamento da produção referente ao tema estudado visando à elucidação das perspectivas teóricas adotadas nos estudos, bem como as congruências e diferenças entre elas.

As palavras-chave escolhidas como base desta pesquisa foram retiradas, sobretudo, do próprio objeto pesquisado. Porém, para que o estudo pudesse ser adequado, foi realizada pesquisa em diversos artigos científicos e livros que tratam do tema sobre a precarização do trabalho da mulher, cuja análise se desdobra no marxismo histórico dialético.

O referido levantamento do estado da arte desta pesquisa contemplou dados disponíveis nos ambientes eletrônicos do Google Acadêmico e do CAPES, abrangendo a produção científica a partir dos anos 1980 até 2014. Este levantamento foi tabulado em números absolutos e exposto em gráficos. Visando ao melhor entendimento do leitor, estes dados servem para a ratificação da relevância do estudo. Portanto, para que se possa elucidar a evolução, ou não, das pesquisas científicas acerca do tema pesquisado.

Ademais, como esta pesquisa realizou análise crítica de cunho sociológico do trabalho da mulher, sobretudo sob a ótica do gênero, desenvolvido a partir de entrevistas com mulheres inseridas no mercado formal de trabalho desde a década de 1980, foi elaborada uma tabela comparativa das temáticas centrais que foram tratados entre os anos de 1980 e 2014, a fim de, apenas, clarear a evolução científica sobre o tema estudado.

2.1 Banco de Dados do Google Acadêmico

Identificou-se em pesquisa realizada na plataforma eletrônica do Google Acadêmico, demonstrado na Tabela 2, que nos anos de 1980, somente o **trabalho da mulher** era tratado. Na década de 1990, surgem estudos sobre a perspectiva do **conceito de gênero** e apenas seis sobre **políticas públicas para o trabalho**. Apenas, nos anos 2000, que a produção acerca destas temáticas, realmente, ganha destaque, atingindo, nesta década, mais de mil trabalhos.

Tabela 2 – Panorâmica dos artigos disponíveis no Google Acadêmico sobre a temática pesquisada entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Palavras-chave	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2010-2014	Total
Mulher trabalho	21	73	426	378	898
Gênero trabalho	0	36	702	752	1490
Políticas públicas trabalho	0	6	149	242	397
Gênero trabalho mulher	0	0	0	0	0
Mulher trabalho políticas públicas	0	0	0	0	0
Ações afirmativas trabalho mulher	0	0	0	0	0
Políticas trabalho mulher	0	0	0	0	0
Mulher trabalho Vale do Paraíba Paulista	0	0	0	0	0
Gênero trabalho Vale do Paraíba Paulista	0	0	0	0	0
Total por década	21	115	1.277	1.372	2785

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

O trabalho da mulher no Vale do Paraíba Paulista, especificamente, no Município de São José dos Campos, o resultado é nulo, o que demonstra a relevância deste estudo.

Frente ao exposto, as pesquisas sobre a inserção da mulher no ambiente formal de trabalho se inicia a partir da década de 1980 e se estabelece nos anos 2000, em que o **estudo do gênero** emerge na sociedade acadêmica.

Esta tendência, destacada nas Tabelas 3.1 e 3.2, como também nas Figuras 1, 2, 3, 4, 5 e 6, demonstram a evolução da quantidade de publicações científicas acerca dos temas **mulher trabalho, gênero trabalho e políticas públicas trabalho**, de forma a elucidar a necessidade de se aperfeiçoar pesquisas que fomentem o pensamento crítico acerca da inserção e da permanência das mulheres no ambiente de trabalho com carteira assinada, bem como o estudo acerca da categoria gênero no mercado de trabalho.

Tabela 3.1 – Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre palavras-chave da pesquisa entre os anos 2000 e 2014

Ano	Mulher-Trabalho	Gênero-Trabalho	Políticas Públicas-Trabalho	Total (Ano)
2000	7	15	1	23
2001	6	16	2	24
2002	7	26	3	36
2003	12	49	8	69
2004	16	39	10	65

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Tabela 3.2 – Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre palavras-chave da pesquisa entre os anos 2000 e 2014

Ano	Mulher-Trabalho	Gênero-Trabalho	Políticas Públicas-Trabalho	Total (Ano)
2006	29	67	11	107
2007	31	48	31	110
2008	51	100	11	162
2009	30	113	28	171
2010	26	148	40	214
2011	38	130	34	202
2012	49	182	63	294
2013	49	176	52	277
2014	41	116	105	265

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Como comprovado, na Figura 1, apenas a partir no início do Século XXI, que as publicações acerca do trabalho da mulher se tornam relevantes, somando mais de setecentas publicações entre os anos 2000 e 2014.

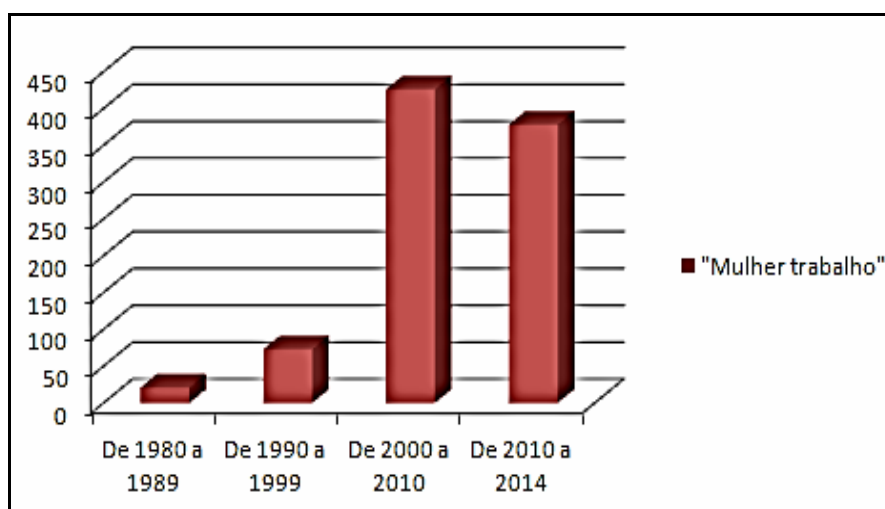


Figura 1. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre mulher trabalho entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Percebe-se, na Figura 2, a estabilidade entre 2000 e 2002, a ascensão entre 2003¹ e 2007, elevando em 2008. Nos anos posteriores, houve queda entre 2009 e 2010, com outro aumento em 2011, seguido de pico superior de publicações entre 2012 e 2013, com leve queda em 2014.

¹ Ano de criação da Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres.

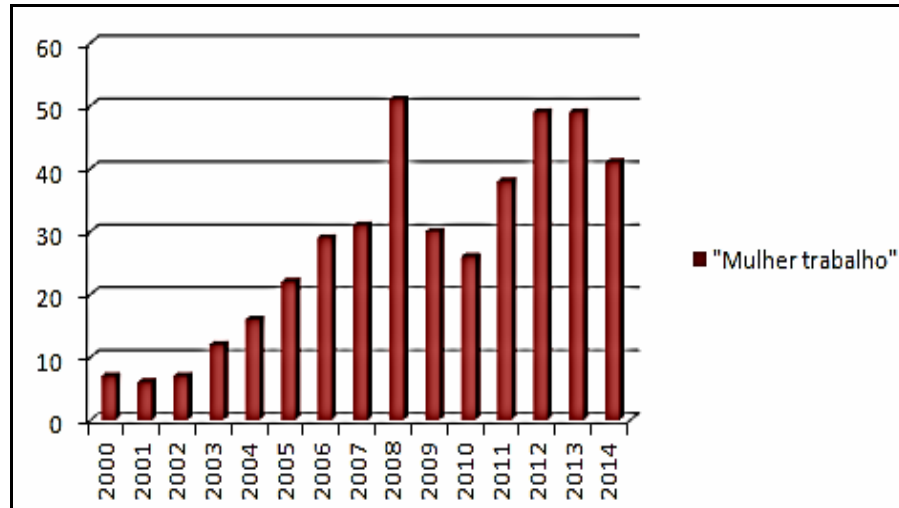


Figura 2. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre mulher trabalho entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Observa-se, na Figura 3, que na década de 1980, a pesquisa acerca das condições de trabalho atreladas ao gênero é nula, tendo um tímido interesse a partir dos anos de 1990 e, realmente, entrando para a academia na década de 2000. Entre os anos de 2010 e 2014, as publicações correspondem, praticamente, aos números relativos aos dez anos anteriores (2000 a 2010).

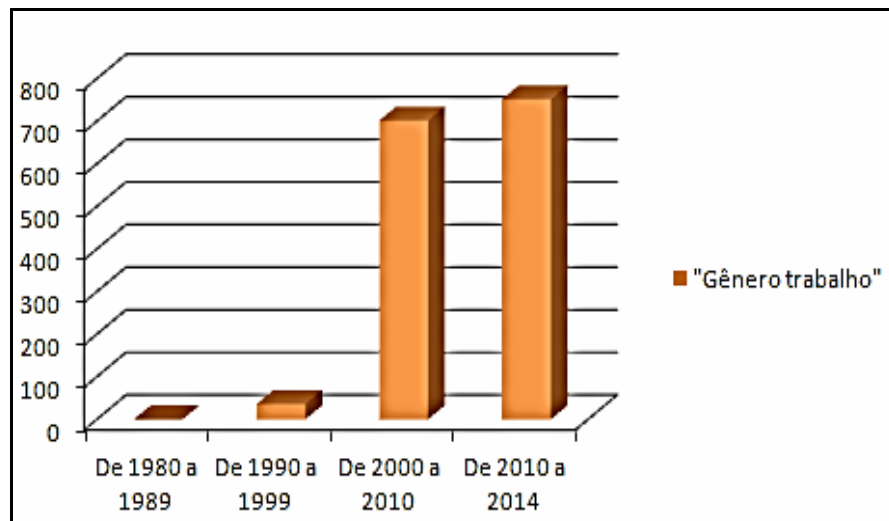


Figura 3. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre gênero trabalho entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Como verificado, na Figura 3, somente no início da década de 2000, que as publicações acerca da categoria **gênero no trabalho** se torna relevante. Desta maneira, a evolução é visualizada, na Figura 4, destacando que nos anos 2000 e 2001, os números se mantiveram estáveis, tendo pequena alta em 2002, seguida de outra alta em 2003. Contudo,

nos anos de 2004 e 2005, acontece pequena queda. Todavia, no ano posterior se recupera, mantendo uma crescente até 2011, quando novamente há inclinação quase inexpressiva e nos dois anos seguintes volta a crescer. Entretanto, fecha o ano de 2014 com acentuada queda de sessenta publicações a menos em comparação ao ano de 2013.

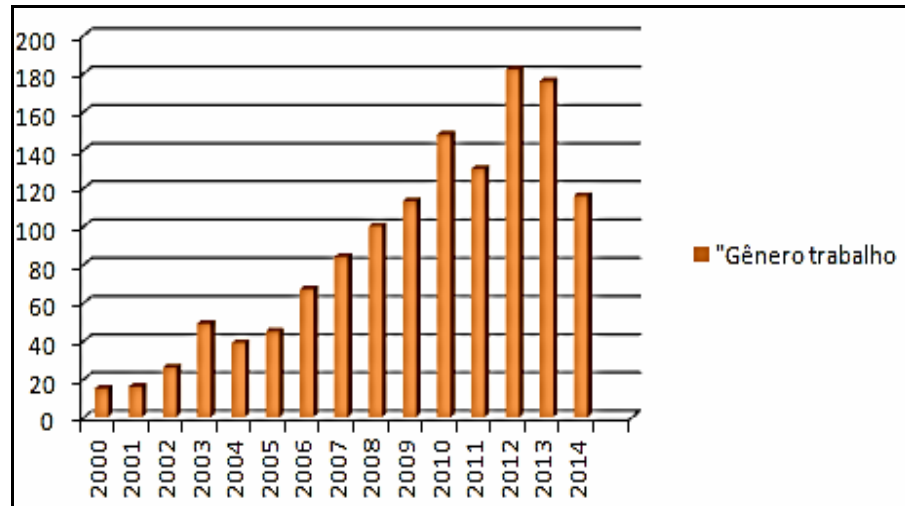


Figura 4. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre gênero trabalho entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Como constatado nas duas palavras-chave anteriores, só depois dos anos 2000 que o interesse em pesquisas sobre **políticas públicas de trabalho** se consolidam (Figura 5).

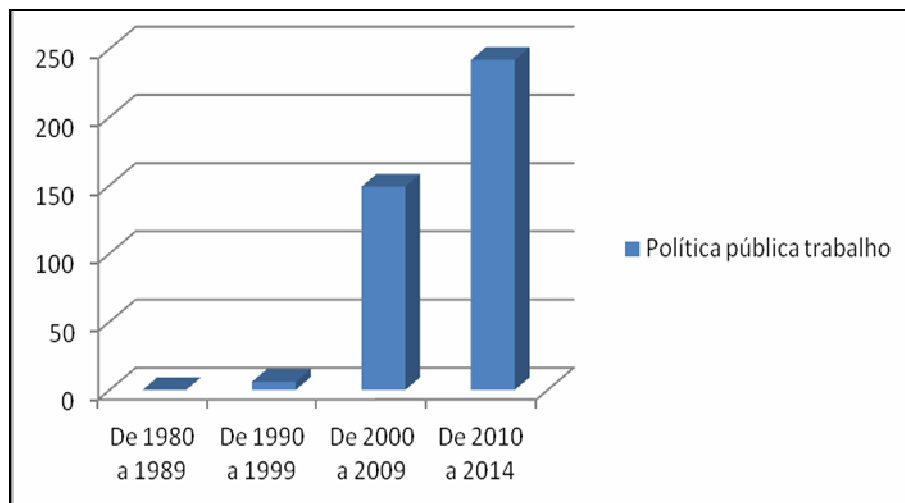


Figura 5. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre “Políticas públicas trabalho” entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Constata-se, na Figura 6, que até o ano de 2007, a produção acerca de pesquisas relacionadas com as **políticas públicas para o trabalho** é ínfima, tendo queda no ano de 2008, seguida de altas em 2009, 2010 e 2012, atingindo um pico de mais de cem publicações no ano de 2014.

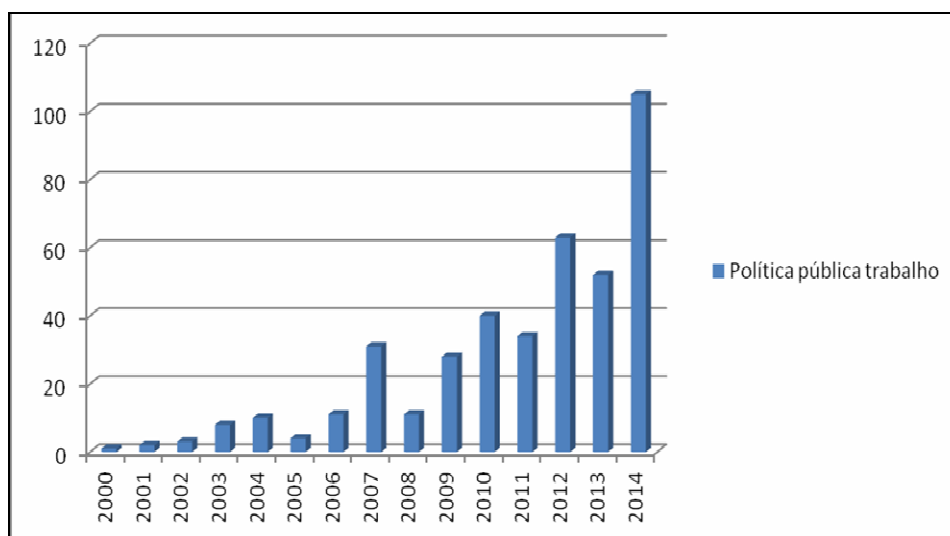


Figura 6. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no Google Acadêmico sobre “políticas públicas trabalho” entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

A pesquisa sobre a situação da **mulher no mercado de trabalho** se justifica pela precarização da mão de obra de grande parcela de trabalhadoras no Brasil.

As mulheres encontram espaço em condições precárias de trabalho, com remuneração diferenciada, se comparada com a atividade produtiva do homem. Em 2005, nada menos que 33% da força de trabalho feminina no Brasil, ou 12 milhões de trabalhadoras, encontravam-se em nichos precários, seja como trabalhadora doméstica, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos na produção para consumo próprio ou do grupo familiar (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008, p. 25).

Apesar de ocorrer o aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no mercado de trabalho formal quanto no informal, é traduzido, majoritariamente, nas áreas em que predominam empregos precários e vulneráveis (HIRATA, 2002 *apud* NOGUEIRA, 2004).

A análise acerca da questão de **gênero** tem enfoque nesta pesquisa, pois, a mão de obra feminina ainda é julgada como inferior, secundária, por ser atrelada à responsabilidade dos afazeres domésticos. Portanto, quando as mulheres saem da esfera privada para exercerem atividade no ambiente público, as condições laborais são diferenciadas, bem como a remuneração.

[...] a ideia da mulher como força de trabalho secundária se estrutura, em primeiro lugar, em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal/único provedor e a mulher, a principal/exclusiva responsável pela esfera privada – cuidar a casa e da família (ABRAMO, 2007, p. 28).

Como dito por Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008, p. 31), “embora, as brasileiras trabalhem horas iguais as do homem, a remuneração, assim como a das mulheres de todo o mundo é inferior”. Para as autoras, mais de 30% da força de trabalho feminina, no Brasil, ainda, é composto por um grupo de ocupações precárias.

Nessa conjuntura, é primordial que se faça valer o direito à igualdade de condições de trabalho entre os sexos por meio de políticas públicas que sirvam de apoio às mulheres. Como confirmado, nas Figura 5 e 6, os estudos sobre as **políticas públicas para o trabalho** realmente se estabelecem na discussão acadêmica na década de 2000, com ampla discussão acerca de seguridade e fomento de emprego e renda, tendo como intuito mitigar as diferenças entre os sexos e o esforço para a inclusão de classes minoritárias no ambiente de trabalho formal.

Desta forma, a análise sobre as reais condições da inserção da mulher mãe e trabalhadora deve ser fortemente elucidada, a fim de que a discriminação diminua. Portanto, para a análise da precarização do trabalho feminino, é necessário perceber diferenças biopsicossociais entre os sexos e, a partir de análise mais profunda, possam ser criadas políticas públicas que realmente atendam às necessidades específicas do gênero feminino.

2.2 Banco de Dados da CAPES

Já em pesquisa realizada no banco de dados eletrônico da CAPES, verifica-se, na Tabela 4, baixa quantidade de publicações nos anos de 1980. Em contrapartida, na década posterior, este número é quaduplicado. Entretanto, nos anos 2000, as pesquisas são ampliadas, destacando a elevada quantidade de publicações apenas entre 2010 e 2014, número este superior à soma de todas as décadas anteriores.

Tabela 4 – Quantidade de publicações sobre trabalho mulher no banco de dados da CAPES entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Ano	Quantidade de Publicações
1980 e 1989	25
1990 e 1999	119
2000 e 2009	1.432
2010 e 2014	2.038
Total	3.614

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Diante dos dados apresentados, na Figura 7, averígua-se que o assunto **trabalho da mulher**, apenas ganhou destaca do meio acadêmico após da década de 2000, sobretudo nos quatro últimos anos.

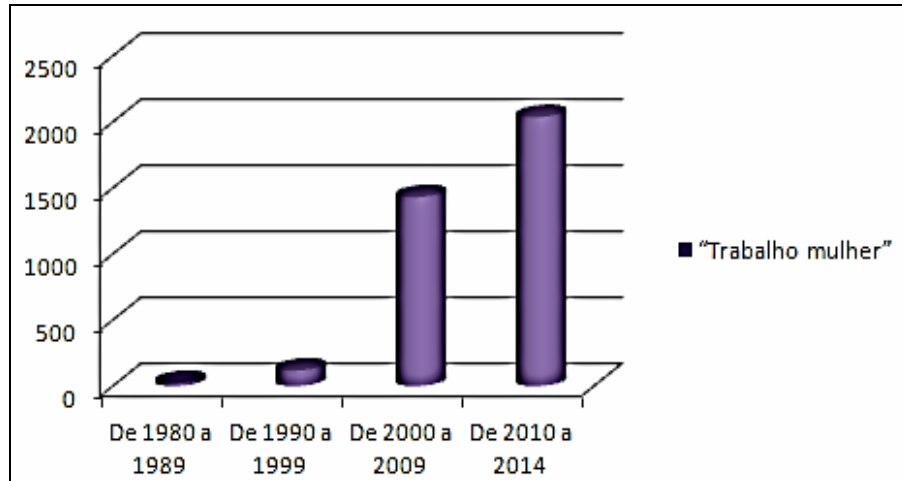


Figura 7. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre trabalho mulher entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Aponta-se, na Figura 8, que a evolução acerca das publicações sobre o **trabalho da mulher** veio em uma constante entre os anos 2000 e 2006, começando um gradual aumento. Chega ao pico em 2011, seguido de leve queda em 2012 e de duas sequências de baixas em 2013 e 2014. Destacando-se que no último ano, os números de publicações chegaram ao mesmo patamar de 2007.

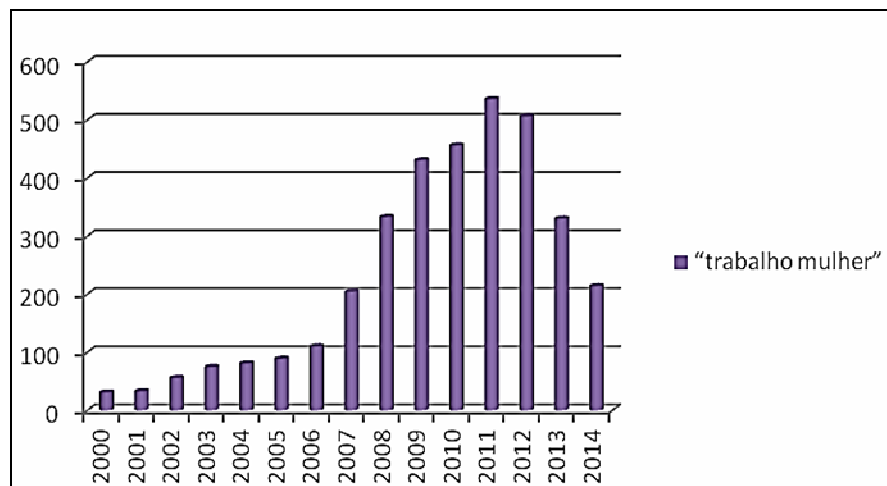


Figura 8. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre trabalho mulher entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

A quantidade de publicações da temática **trabalho mulher** ano a ano (de 2000 a 2014) é elucidada na Tabela 5. O ano que apresenta o maior número de publicações foi 2011, seguido de 2012, 2010 e 2009.

Tabela 5 – Distribuição das publicações sobre trabalho mulher no banco de dados da CAPES entre os anos 2000 e 2014.

Período	Quantidade de Publicações
2000	31
2001	33
2002	56
2003	75
2004	81
2005	89
2006	110
2007	204
2008	333
2009	431
2010	456
2011	536
2012	506
2013	330
2014	214

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

As pesquisas sobre o **trabalho da mulher** emergem junto ao movimento feminista, sobretudo, na década de 1970. Com a iniciativa de questionar a função da mulher, o movimento feminista buscou o enfrentamento da lógica da mulher como inferior e, portanto, a luta das mulheres também se expressou como luta de classe.

Todavia, ao se retomar a história, verifica-se que na antiguidade, as mulheres eram consideradas sagradas pela capacidade de entender o momento certo para o plantio e a colheita, enquanto, o homem era responsável pela caça. Quando a mulher saía do ambiente privado e ia ao ambiente público desenvolver a atividade produtiva remunerada, o quadro se inverte, passando a ser considerada inferior. A mão de obra é considerada diferente a do homem, momento em que nasce a discriminação de **gênero**, mesmo que não tenha, naquela época, esta denominação.

Para fins didáticos, as palavras **gênero trabalho** foram subdivididas por décadas, conforme demonstrado, nas Tabelas 6 e 7, em números absolutos, como, nas Figuras 9 e 10, em formato de gráfico.

Demonstra-se, na Tabela 6, que há quantidade inferior de publicações nos de 1980 e 1990. Entretanto, apresenta acréscimo depois de 2000; indicador este superado entre 2010 e 2014, correspondente ao dobro dos dez anos anteriores.

Tabela 6 – Quantidade de publicações sobre gênero trabalho no banco de dados da CAPES entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Ano	Quantidade de Publicações
1980 e 1989	42
1990 e 1999	216
2000 e 2009	3894
2010 e 2014	4619
Total	8771

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Apointa-se, na Tabela 7, que a quantidade de publicações sobre **gênero trabalho**, ano a ano (2000 a 2014), se destaca com maior número de publicações em 2011, seguido de 2012, 2010 e 2009.

Tabela 7 – Distribuição das publicações sobre gênero trabalho no banco de dados da CAPES entre os anos 2000 e 2014.

PERÍODO	QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES
2000	84
2001	106
2002	142
2003	167
2004	176
2005	255
2006	377
2007	639
2008	903
2009	1071
2010	1084
2011	1211
2012	1197
2013	731
2014	406

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Evidencia-se, na Figura 9, como o estudo acerca do **feminismo gênero** se apresenta de forma emblemática apenas a partir dos anos 2000, sobretudo entre 2010 e 2014.

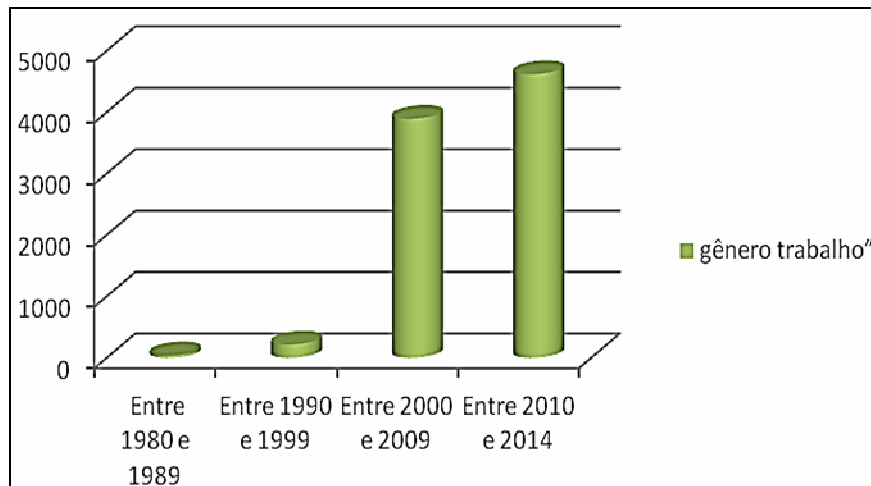


Figura 9. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre gênero trabalho entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Conforme demonstrado, na Tabela 6 e na Figura 9, antes de 2004, é mínimo o número de pesquisas anteriormente a este ano. Porém, a partir do final dos anos 2000, estas temáticas ganham força.

Em análise da evolução das pesquisas referente ao **feminismo gênero**, verificada na Figura 10, ressalta que entre os anos 2000 e 2004, houve estabilidade. De 2005 a 2012 apresenta momento de crescimento, entretanto, em 2013, um declínio reincidente em 2014.

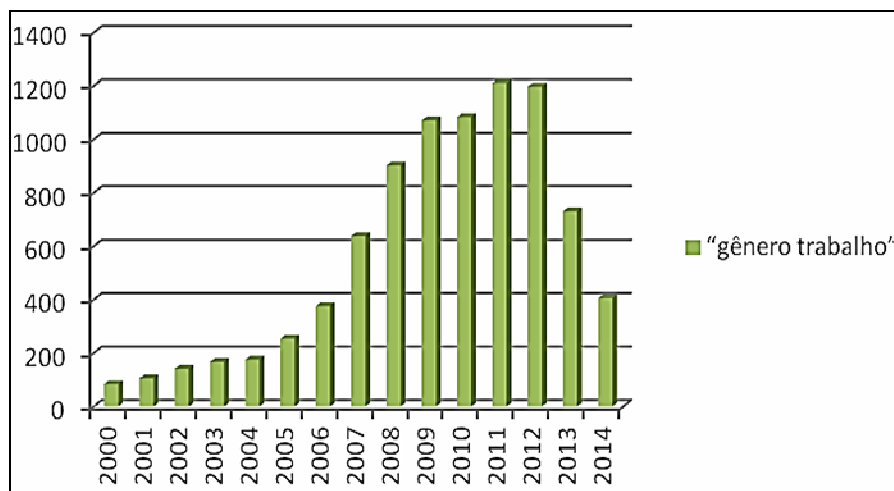


Figura 10. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre gênero trabalho entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

A partir destes estudos, constata-se que o **trabalho feminino** ainda mostra a face precarizada, segregada e desigual desde os anos de 1980 – auge do movimento feminista e início da discussão de gênero – muitas coisas mudaram, porém, insuficientes para romper com a desigualdade de gênero.

Percebe-se acentuada desigualdade em relação aos valores médios pagos para os trabalhos realizados conforme o sexo, diferença essa carregada de dogmas sociais, cuja justificativa é ser a mão de obra feminina.

Para fins didáticos, como realizado anteriormente, as palavras **feminismo gênero** foram subdivididas por décadas, conforme demonstrado nas Tabelas 8, 9.1 e 9.2 em números absolutos e nas Figuras 11 e 12 em formato de gráfico.

Verifica-se, na Tabela 8, que de 1980 a 1990, as pesquisas em relação ao **feminismo gênero** são ínfimas, mas, a partir de 2000 há aumento significativo, especialmente, nos últimos quatro anos.

Tabela 8 – Quantidade de publicações sobre feminismo gênero no banco de dados da CAPES entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Ano	Quantidade de Publicações
1980 e 1989	5
1990 e 1999	40
2000 e 2009	743
2010 e 2014	834
Total	1.622

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Todavia, nas Tabelas 9.1 e 9.2, acompanha-se a evolução anos após anos de publicações da temática **feminismo gênero**, destacando o aumento de pesquisas a partir de 2008, com ressalva para o ano de 2012, com maior número de publicações.

Tabela 9.1 – Distribuição das publicações sobre feminismo gênero no banco de dados da CAPES entre os anos 2000 e 2014.

Período	Quantidade de Publicações
2000	24
2001	22
2002	35
2003	38
2004	54
2005	64
2006	90
2007	90
2008	156
2009	172

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Tabela 9.2 – Distribuição das publicações sobre feminismo gênero no banco de dados da CAPES entre os anos 2000 e 2014.

Período	Quantidade de Publicações
2010	140
2011	160
2012	235
2013	179
2014	122

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Evidencia-se, na Figura 11, que os estudos sobre o **feminismo gênero** ganharam forma apenas na última década, tendo representativo número entre 2010 e 2014.

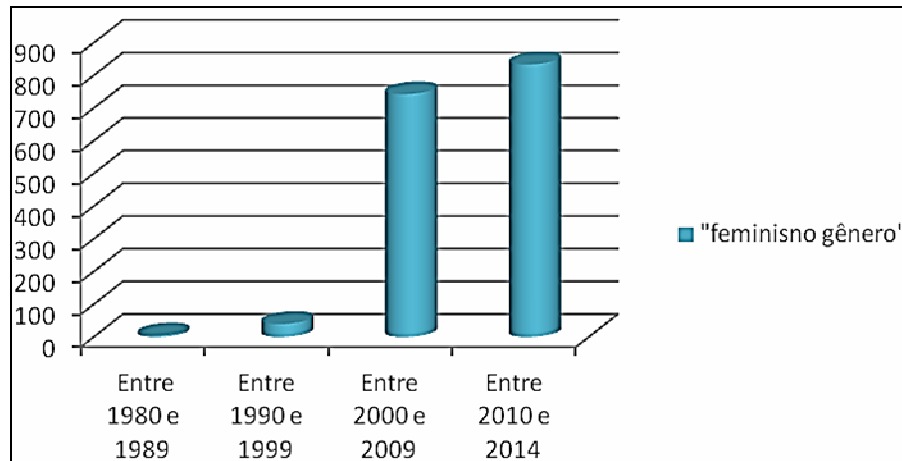


Figura 11. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre feminismo gênero entre as décadas de 1980, 1990 e 2000 e entre 2010 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Destaca-se, na Figura 12, que o ano de 2012 foi o mais representativo para as pesquisas acerca do **feminismo gênero**, seguido do ano de 2013.

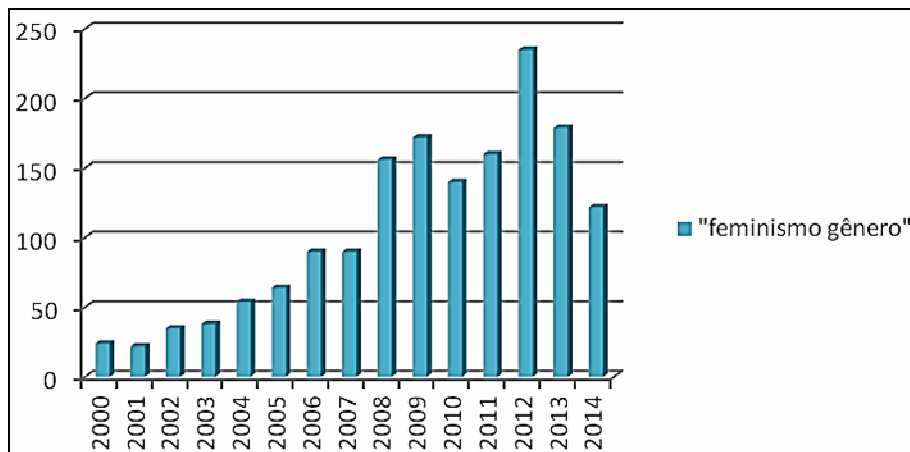


Figura 12. Panorâmica das publicações científicas disponíveis no banco de dados da CAPES sobre feminismo gênero entre os anos 2000 e 2014.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

A análise no que tange o feminismo e o impacto no mundo do trabalho é relevante, haja vista que o movimento foi de grande valia para conquistas sociais e de trabalho. Conforme a doutrina de Garcia (2011), o feminismo foi além da teoria sociopolítica, mas, tornou-se uma espécie de reflexão sobre a forma com que a sociedade e a própria mulher enxergavam o feminino.

No que se refere ao mundo do trabalho, é inegável que houve, principalmente, a partir da década de 1990, a inserção massiva das mulheres no mercado de trabalho. Em contrapartida, a condição continua sendo diferente, se comparada aos homens. Mesmo elas sendo peça-chave para a recente recuperação econômica do país, a força de trabalho feminina ainda é considerada inferior, fruto da sociedade patriarcal e burocrata.

2.3 O trabalho em questão

Antes mesmo de iniciar a reflexão acerca das mudanças promovidas no mundo do labor desde os anos de 1990 e o debate acerca do fim ou não do trabalho, explicitando o conceito deste, fundamentando esta pesquisa.

Em primeira instância, para que se possa entender as transformações no mundo do trabalho, deve-se entender de qual ponto de vista se analisa tal categoria, bem como reflete sobre o trabalho e as repercussões das mudanças na vida dos trabalhadores na contemporaneidade.

Para tanto, esta subseção traz uma definição da etimologia **trabalho** sobre a perspectiva de grandes pensadores que ajudaram na definição, sobretudo, no contraponto entre as teorias de Karl Marx e Adam Smith, estudadas sob a luz do marxismo dialético.

Conforme explica Lessa (2007, p. 131), em **O Capital**, a Teoria Marxista estabelece a diferença entre o **trabalho** como categoria fundante do mundo dos homens e o **trabalho abstrato** como “a força de trabalho reduzida à mercadoria sob a regência do capital”.

Para Marx (1983 *apud* LESSA, 2007, p.131), o trabalho “é um processo entre o homem e a natureza, [...] em que o homem por meio da ação, media, regula e controla o metabolismo com a natureza”. O homem dá respostas no mundo por meio do trabalho aos diversos carenciamentos encontrados na vida.

[O homem] generaliza, transformando em perguntas os próprios carenciamentos e as possibilidades de satisfazê-los; e, quando, na resposta ao carenciamento que a provoca, funda e enriquece a própria atividade com tais mediações frequentemente bastante articuladas (LUKCÁS,1981 *apud* NETTO, 2012, p. 17).

Dessa maneira, a categoria trabalho é compreendida em perspectiva ontológica, visto que o homem ao transformar a natureza “externa a ele e ao modificá-la, [...] modifica, ao mesmo tempo, a própria natureza” (LESSA, 2007, p. 137). Neste aspecto, o trabalho constitui o homem, haja vista que por essa mediação o homem constrói os meios de vida e se constitui como homem.

Na obra, **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**, Antunes (2013, p.7) enfatiza que “[...] a partir do trabalho, em sua realização que o ser social se distingue de todas as formas pré-humanas”. Já, no livro **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova metamorfose do trabalho**, Antunes (2005) a representação é diferenciada.

Desde o mundo antigo e sua filosofia, o trabalho vem sendo compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão. Érgon e póns, trabalho e fadiga. Momento de catres e vivência de martírio. Ora cultuava-se seu lado positivo, ora acentuava-se seu traço de negatividade (ANTUNES, 2005, p. 11).

De acordo com pensamento cristão, o trabalho era o meio da salvação e martírio, e nas palavras de São Tomás de Aquino, o trabalho foi considerado ato moral digno de honra (ANTUNES, 2005, p. 11).

Lukács (1978 *apud* ANTUNES, 2013, p. 7) afirma que o “trabalho é um ato de pôr, conscientemente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios”. Enquanto, na ótica positivista Weberiana, “o ofício era o caminho da salvação celestial” (ANTUNES, 2005, p. 12). Logo, de acordo com os pensamentos de Gramsci, em qualquer forma de trabalho, mesmo no mais natural, há sempre dimensão intelectual (ANTUNES, 2013).

É justamente este o diferencial do trabalho humano. O homem tem a capacidade de pensar, de prever e programar a atividade produtiva, sempre usando da inteligência para determinado fim.

Marx (2002) garante que o trabalho é fundamental na vida humana porque condicionante à existência. Inicialmente, o trabalho tinha a configuração de socialização e sobrevivência, tendo em vista que o homem trabalhava para se sentir parte da sociedade, para se socializar e se alimentar. Apontamento este que não difere da realidade vivenciada na era contemporânea.

A configuração inicial da força produtiva tinha fundamentação na sobrevivência, uma vez que a caça e o cultivo eram classificados como trabalho, mesmo não havendo remuneração em moeda para tal.

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre home e natureza e, portanto, vida humana (MARX, 2002 *apud* ANTUNES, 2013, p. 8).

Em conformidade com a Teoria de Adam Smith, considerado pai da Economia Moderna, o homem é um ser que tem interesses próprios e com a troca de bens e dinheiro, poderia se beneficiar (ZIEGELMAIER, 2011). Desta forma, não seria mais preciso por meio do trabalho direto, ser responsável pela existência.

Por um lado, a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho (ANTUNES, 2013). O comprador da força de trabalho a consome ao fazer trabalhar o vendedor dela. Por outro lado, Smith defende a ideia da barganha, em que, diante da expansão das economias de mercado, a capacidade do homem de fazer barganha colocou fim a antiga exigência de que toda pessoa, ou pelo menos toda família, fosse economicamente autossuficiente (ZIEGELMAIER, 2011).

A eliminação da necessidade de autossuficiência produtiva levou ao surgimento de pessoas com um conjunto particular de habilidades e depois ao que Smith chamou de divisão do trabalho entre as pessoas (ZIEGELMAIER, 2011). Portanto, partir da divisão do trabalho se estabelece também a criação da divisão de classe, em que o homem se torna estranho perante o semelhante.

O trabalho, como atividade vital, configura-se então como trabalho alienado, expressão de uma relação social fundada na propriedade privada, no capital e no dinheiro. Alienado frente ao produto do [...] trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um ser estranho frente a ele mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem, tornando-se estranho em relação ao gênero humano (ANTUNES, 2013, p. 9).

Antes todos produziam tudo que precisavam para a sobrevivência, mas, com o advento da troca, houve um aprimoramento de forças específicas de trabalho e as pessoas começaram a se especializar em determinado ramo de atividade.

Nesse sentido, de acordo com o novo mercado, não teria mais lugar para os que não se especializassem, ao passo que até os filósofos começaram a se dedicar a áreas específicas do conhecimento, como a ética, a lógica e a metafísica. Portanto, nos axiomas Smithianos, Ziegelmaier (2011) assinala que a divisão do trabalho aumentaria a produtividade e tornaria possível que todos tivessem um tipo de tarefa a desempenhar.

Em contraponto, o conceito-chave da Teoria Marxista frisa que “a força de trabalho torna-se uma mercadoria, ainda que especial, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital” (ANTUNES, 2013, p. 8). Enquanto, diante dos estudos de Smith, a barganha tornou possível que haja esforços em produzir cada vez menos bens ou oferecer um único serviço, trocando-o pelo que se precisa (ZIEGELMAIER, 2011).

Para o autor, em **O livro da Filosofia**, o dinheiro causou imenso impacto na vida social, uma vez que a permuta se aboliu e a sociedade pôde ir ao mercado trocar os bens por outros ou ainda, comprar o que quisesse com o dinheiro da venda do que produzia.

De acordo com a Doutrina Marxista, esta nova ordem mundial precariza as relações sociais e causa a fetichização da mercadoria. Se antes, por exemplo, as relações baseavam-se na dependência pessoal, nos vínculos de sangue, de educação, *etc.*, com o capitalismo, o que ocorre é a predominância da independência pessoal, da indiferença recíproca, construídas a partir da dependência em relação às coisas (SILVA; AQUINO, 2004).

Desta forma, para Marx (2002), há uma inversão de valores, em que o homem passa a ser refém do produto. É comandado por aquilo que ele mesmo produz. Isso é resultado das leis de mercado, que forçam o homem a consumir e, desta maneira, ele começa a valorizar muito mais as coisas. Desta forma, quando o homem passa a produzir bens para a reprodução de mercadorias, perde o sentido inicial do trabalho, tornando-o fetichizado e a serviço do capital.

Ziegelmaier (2011), no livro **A riqueza das nações**, aponta que Smith desdobra sobre o deslumbre que sente ao perceber que com a reunião de dez homens produzindo cada um uma parte do produto, era possível produzir 48 mil alfinetes por dia, enquanto que um único homem era responsável por toda a cadeia produtiva e conseguiria fazer apenas vinte.

Na Teoria Marxista, de acordo com fragmento **Processo de trabalho e processo de valorização** do livro **O Capital**, o papel central do trabalho na sociedade humana, inicialmente, visando à reprodução social é, posteriormente, objetivado na valorização e na acumulação do capital (ANTUNES, 2013).

2.4 As transformações no mundo do trabalho a partir da década de 1980: análise crítica do sistema taylorista e as consequências da globalização na atividade produtiva até os dias atuais

2.4.1 O Taylorismo e o Fordismo

Buhr (1998 *apud* NOGUEIRA, 2004) abaliza que a partir do final do século XIX e início do século XX, o modo de produção capitalista tende a ter como núcleo a grande indústria, cenário que emergem o taylorismo e o fordismo – a Teoria Clássica da Administração, no século XX, foi desenvolvida mediante os esforços do engenheiro Taylor, seguido por Henry Ford.

O taylorismo baseia-se na estreita separação entre as tarefas de concepção e de execução, acompanhada de parcelamento nas últimas, devendo cada operário, em última análise, executar apenas alguns gestos elementares (BIHR, 1998 *apud* NOGUEIRA, 2004).

O foco principal destes esforços eram eliminar os desperdícios praticados nas empresas estadunidenses e elevar a produtividade, por meio de técnicas e métodos da engenharia industrial. Já, que as empresas revelaram profunda diferença de métodos de trabalho, em que, cada colaborador praticava a atividade de maneira individual, sem padronização ou metodologia. Assim, era difícil para os empresários mensurarem o nível de produção de cada colaborador.

Com a desculpa de melhor supervisão e controle de qualidade, o taylorismo veio para implementar a sistematização das tarefas e, portanto, criar métodos que aumentariam a produtividade, por meio de tarefas repetitivas.

Para que todo este controle fosse possível, era necessário que se implementasse a tecnologia no cotidiano do trabalhador, que se viu aos poucos tendo que dividir espaços com a máquina, isso quando não eram substituídos por elas.

A partir do taylorismo, além de ter que provar a capacidade produtiva para o patrão, o empregado teria que competir com uma máquina, que não tem necessidades fisiológicas e tampouco salário.

Não existe método mágico para a implementação do taylorismo, ao contrário: [é necessário] um sistema de gestão total que envolva habilidade humana até sua mais plena capacidade, a fim de melhor realçar a criatividade e a operosidade, para utilizar bem instalações e máquinas, e eliminar todo do desperdício (OHNO, 1997 *apud* LIMA, 2002, p. 119).

Pautado na produção em massa, no rigor da qualidade e no alto controle da mão de obra do trabalhador, o taylorismo se fundamenta na exploração do trabalho em nome da expansão do capitalismo.

Por conseguinte, o fordismo, como esclarecido por Nogueira (2004, p. 28), criado por Henry Ford, em 1913, tinha como objetivo desenvolver o aumento da produção e assistir a elevado número de consumidores. Em suma, o fordismo tem como premissa a hierarquização das tarefas tal qual uma pirâmide, em que a base é composta pelos operários e o topo cabe aos donos, à presidência, e mais recentemente aos *Chief Executive Officer* (CEO)².

Nogueira (2010) afirma que a dupla taylorismo-fordismo resultou em um bloqueio ainda maior da atividade mental do trabalhador, uma vez que o trabalho manual fora separado do intelectual. A atividade exercida pelo trabalhador passou a ser fragmentada, perdendo o sentido da força produtiva.

Com o intuito de elevar a produtividade, o taylorismo se consolida focado no estoque zero, alta produtividade e controle total da atividade desenvolvida pela classe trabalhadora. Cita Nogueira (2010), o taylorismo é parte principal da reestruturação produtiva, que se desenvolveu a partir da crise fordista e que culminou na maior exploração da classe trabalhadora.

O resultado é que os trabalhadores “não só não adquirem conhecimento do processo integral do trabalho, como muitas vezes sem sequer sabem o porquê das tarefas” (MENICUCCI, 1999 *apud* NOGUEIRA, 2004, p. 30).

A prática da profissionalização em detrimento do ofício culminou no trabalho repetitivo e na flexibilização do trabalhador, tendo em vista que o assalariado precisava ter competências psicomotoras – para o trabalho repetitivo, bem como interiorizasse esta nova configuração mecanicista do novo ambiente de trabalho.

Como a máquina não pode **suprimir** o trabalho humano, ela necessita de uma maior **interação** entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário inteligente. Surge, portanto, o envolvimento **interativo** que aumenta ainda mais o **estranhamento do trabalho**, ampliando as formas modernas de fetichismo, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 347).

Nesse cenário, para Nogueira (2004), a divisão social do trabalho estava a serviço de uma produção padronizada, demandando um controle absoluto para maior perfeição na fabricação das mercadorias. Desta forma, surgem necessidades e perfil diferenciados de

² Diretor-executivo.

profissionais, atentos às mudanças, serem flexíveis e tolerantes, fazendo uso de recursos tecnológicos para se enquadrar às exigências do mercado contemporâneo.

No entanto, foi a partir da década de 1980 e, mais especificamente, nos anos de 1990 que a atividade produtiva baseada no taylorismo teve a real transformação. Para que houvesse a expansão da produção em massa, surgiram programas de qualidade total e novos padrões organizacionais como: o *Just in Time* (JIT) – aproveitamento máximo do tempo de trabalho; o sistema *Kaban* – logística de reposição mínima; e o *Kaizen* – sistema de melhoria contínua.

Estas ferramentas de gestão da qualidade são focadas em produção rápida, precária e altamente rotativa, além de mínimo estoque, que força a criação de outras empresas em diversos lugares do mundo, nos quais haja mão de obra com custo baixo e incentivos fiscais – melhores condições para a expansão do capital. Ficando, a produção, fragmentada e segmentada em diversos núcleos produtivos.

No caso específico do *Kaizen*, alega Lima (2002), serve para indicar os trabalhadores desinteressados e elucidar a mão de obra excedente, gerando pressões em toda a organização. Esta prática evidencia a necessidade de adaptação dos empregados para se manterem nos postos de trabalho, cedendo à pressão dos empresários.

Como aponta Nogueira (2004, p. 35), passa a ser fundamental o trabalhador “abraçar a causa da empresa”, indicando que a partir de agora, a relação de assalariamento significa novas configurações.

Diante das mudanças impostas pelo capitalismo, os trabalhadores tiveram que se adaptar às novas configurações do mundo do trabalho, desenvolvendo competências específicas para a expansão do capital e servir à empresa com as exigências de alta produtividade e rotação de tarefas com a desculpa do bem-estar dos trabalhadores.

Perante a escassez do trabalho, a classe operária se viu obrigada a flexibilizar a mão de obra em prol do capital para que pudesse se manter no ambiente de trabalho e sobreviver. Em contrapartida, os governos, com o objetivo de trazer empresas para os países/estados, implementaram cursos de formação técnica para que a população pudesse se inserir nas grandes indústrias. O resultado foi a oferta de mão de obra de custo baixo e qualificada.

Primeiro, nada foi ofertado ao trabalhador, que dificilmente conseguia ter acesso ao bem que produziu com a força de trabalho. Segundo, as empresas desfrutaram de isenções fiscais e recebiam este trabalhador qualificado com as competências mínimas.

Harvey (2011) explica que a expressão **exército industrial de reserva** criada por Marx para descrever esses trabalhadores que, agora são disciplinados, manipulados e que têm as competências necessárias para a produção em massa de bens e serviços, portanto, uma condição necessária para a reprodução e a expansão do capital.

Compreende-se que o exército flutuante de trabalhadores se submete as imposições do capital em nome do desenvolvimento econômico para que possam estar inseridos na economia mundial, dita globalizada.

2.4.2 As consequências da globalização na atividade produtiva

Harvey (2011) afirma que o capitalismo encontrou nas novas tecnologias, a exemplo da robotização das indústrias automobilísticas, uma forma de economia com a mão de obra, resultando em demissões e precarização do trabalho.

Com o intuito de reduzir os custos operacionais e aumentar a produtividade, a nova prática de gestão resulta na fragmentação da identidade do trabalhador e na flexibilização do trabalho, fazendo com que o assalariado dividia a atividade produtiva com as máquinas, quando não eram substituídos por elas.

A globalização contribuiu muito para esta precarização, uma vez que a facilidade de transporte das tecnologias para países nos quais a mão de obra é menos organizada e com custo baixo. Com isso, modificou drasticamente a configuração econômica do trabalho mundial.

Decorrente do capitalismo, a globalização causou profundos problemas sociais e em nome deste desenvolvimento econômico, muitos países subdesenvolvidos tiveram os povos explorados por países detentores do capital mundial. Com a escassez do trabalho cada dia maior, os trabalhadores tiveram que se flexibilizar para poderem se manter no ambiente de trabalho. Sufocado pela necessidade de sobrevivência, o trabalhador tendia a abrir mão das condições de trabalho,

Para garantir o emprego, alega Lima (2002) que o trabalhador perdia o limite das tarefas, dos postos de trabalho, das habilidades e, até mesmo, da legitimidade sobre a própria relação com a empresa.

Escassez de trabalho significa aumento de salários. Ou os salários continuam a subir de tal forma a não interferir com a massa crescente de acumulação (porque mais trabalhadores estão empregados), ou a acumulação diminuiu, assim como a demanda de trabalho, empurrando os salários para baixo (HARVEY, 2011, p. 56).

O capitalismo não consegue absorver toda mão de obra disponível, portanto, a educação formal destes trabalhadores passa a ser o fator diferencial para a expansão das grandes empresas ao redor do mundo, sobretudo nos países emergentes. Desta forma, houve uma onda de capacitação dos **colaboradores**³, que até então, desenvolviam os ofícios de forma artesanal, mas que, por conta da expansão capitalista, se viu obrigado a profissionalizar as funções.

Para Harvey (2011), as tecnologias de economia de trabalho e as inovações organizacionais podem mandar as pessoas para fora do trabalho e de volta à reserva industrial. O resultado é um exército flutuante de trabalhadores demitidos cuja existência coloca uma pressão descendente sobre os salários. O capital manipula simultaneamente a oferta e a demanda de trabalho. Por isso, a esperança é que o desempregado resultante rediscipline o trabalho, fazendo-o aceitar uma taxa de salário menor.

Apesar de o operário da fábrica toyotista contar com maior **participação** nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior **envolvimento** dos trabalhadores, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 346)

Perante a escassez do trabalho, a classe operária se viu obrigada a flexibilizar o trabalho em prol do capital para que pudesse se manter no ambiente de trabalho e sobreviver.

2.5 Feminismo e gênero: definindo conceitos

No início do século XX, surge nos Estados Unidos da América (EUA) o termo feminismo que remetia à ideia do questionamento acerca da posição inferior das mulheres na sociedade, cujo objetivo era a crítica à superioridade masculina.

O feminismo foi primeiro empregado nos Estados Unidos por volta de 1911, quando escritores, homens e mulheres, começaram a usá-los no lugar das expressões utilizadas no século XIX tais como **movimentos das mulheres e problemas das mulheres** para descrever **um novo movimento na longa história das lutas pelos direitos e liberdades das mulheres** (GARCIA, 2011, p. 12).

No Brasil, assegura Araújo (2001) até antes de 1970, o trabalho da mulher era invisível, e os temas como desigualdade e gênero não eram tratados, mas a partir de jornais e revistas com o tema feminismo e mulher, na década de 1970, começaram a chamar a atenção

³ Forma como são chamados os trabalhadores da indústria no contexto da reestruturação produtiva.

para a importância da mulher no universo do trabalho fora de casa, bem como abordou a temática da discriminação e igualdade de direitos.

O feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca da liberdade do [...] sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim. (GARCIA, 2011, p. 13).

Ao analisar a história do feminismo, entende-se tamanha conquista alcançada comprovando a competência e força que as mulheres possuem quando unidas e que as mesmas podem conquistar em prol dos direitos.

Assevera Sarti (2004), a mudança da função da mulher no Brasil ocorreu no período da ditadura, quando ela participou diretamente da luta armada. A presença não insurgia apenas contra a ordem política vigente, mas ia contra a ordem do papel tradicionalmente designado para as mulheres. As militantes além de exercerem funções que não eram tradicionalmente atribuídas a elas, pegando em armas e participando ativamente da luta contra a ditadura, tinham êxito na mesma, colocando em conflito o ponto de vista do **sexo frágil**. Essa participação da mulher foi um instrumento de emancipação, à medida que a igualdade com os homens foi sendo reconhecida, pelo menos até certo ponto.

A autor aponta que foi em 1980 que o feminismo se consolidou no Brasil, resultado de um período de exílio de muitas mulheres no exterior, principalmente, na Europa. Quando retornaram, elas se uniram com outras feministas que haviam ficado no país em prol da discussão do gênero e da segregação das mulheres em diversas esferas da sociedade, e desta forma, ecoou a pesquisa científica sobre a temática, além de espaço nas publicações editoriais.

As questões propriamente feministas, as que se referiam à identidade de gênero, ganharam espaço quando se consolidou o processo de ‘abertura’ política no país em fins da década de 1970. Grande parte dos grupos declarou-se abertamente feminista e abriu-se espaço tanto para a reivindicação no plano das políticas públicas, quanto para o aprofundamento da reflexão sobre o lugar social da mulher, desnaturalizando-o definitivamente pela consolidação da noção de gênero como referência para a análise (SARTI, 2004, p. 40).

Os anos de 1970 foram um marco para o movimento feminista e nesta época acentuava-se a participação delas nas lutas de classe e na organização política e sindical (NOGUEIRA, 2010). Nesse cenário, “o feminismo teve papel central ao introduzir na vida sindical o questionamento do poder masculino, da invisibilidade das mulheres e das questões específicas” (ARAÚJO, 2001, p. 131).

Desenvolveu-se um novo processo de conscientização da luta pela emancipação da mulher, sendo questionados, entre outros pontos, alguns elementos do modo de produção capitalista, para os quais o marxismo contribuiu criticamente. No que tange aos aspectos sociológicos, estes movimentos trouxeram inúmeras vitórias às mulheres, como a criação de políticas nacionais de saúde da mulher, a violência doméstica passou a ser tratada em delegacia e a Constituição de 1988 extinguiu a tutela masculina na sociedade conjugal.

O feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objetivos por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca as liberdade [do] sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim (GARCIA, 2011, p. 13).

O autor comenta que o feminismo foi além da teoria sociopolítica e se tornou uma espécie de reflexão sobre a forma com que a sociedade e a própria mulher enxergavam o feminino e ainda, na atualidade, o movimento feminista procura garantir os direitos das mulheres. Das conquistas deste movimento, destacam-se as políticas públicas que asseguram diversos direitos das mulheres, sobretudo no mercado de trabalho, mas a desigualdade e a discriminação ainda possuem um forte poder, principalmente, em algumas áreas que a mulher ainda não conquistou totalmente o espaço.

O feminismo é a formação crítica quanto à função da mulher na sociedade, em que se questiona a hegemonia masculina e a discriminação contra a mulher exercida pelo Estado, governos, igreja e sociedade. Ao longo da história, o movimento feminista congregou as bandeiras de lutas das mulheres e muitas conquistas foram forjadas. Farah (2004) afirma que o feminismo tem como base a transformação das mulheres na sociedade, com o objetivo de superar as relações desiguais entre homens e mulheres.

A teoria feminista, em consonância com Garcia (2011), desenvolveu-se em quatro conceitos-chave, como visto no Quadro 1.

Conceitos-chave	Descrição
Androcentrismo	Define o homem e o masculino como representação da humanidade.
Patriarcado	Refere-se ao governo e à autoridade pela sabedoria. Redefinido pelas feministas, a partir do século XIX, dando sentido à hegemonia masculina.
Sexismo	Discrimina os homens e das mulheres, assegurando a superioridade dos homens.
Gênero	Refere-se ao conceito construído pelas ciências sociais com foco na construção social das identidades masculinas e femininas.

Quadro 1 Classificação dos conceitos-chave, de acordo com a Teoria Feminista.

Fonte: Adaptado de Garcia, 2011.

Entende-se que **gênero** envolve todas as normas, as obrigações, os comportamentos, os pensamentos, as capacidades e, até mesmo, o caráter, exigindo que as mulheres tivessem por serem biologicamente mulheres e os homens, homens.

O conceito de gênero é a categoria central da teoria feminista. Parte da ideia de que o feminino e o masculino não são fatos naturais ou biológicos, mas sim construções culturais. O gênero de uma pessoa não deve ser determinado pelas diferenças biológicas (GARCIA, 2011, p. 19).

O conceito de **gênero** teve origem com pesquisadores estadunidenses, que passaram a utilizar o termo *gender* para se referirem às origens, exclusivamente, sociais das identidades subjetivas entre homens e mulheres. Quando se fala de **gênero**, as normas e condutas determinadas para homens e mulheres são em função do **sexo** (GARCIA, 2011).

Assim, salienta-se que existe diferença entre as palavras **sexo** e **gênero**, as quais não podem ser consideradas como sinônimo. Quando se refere ao **sexo**, abordam-se as diferenças biológicas que existem entre o homem e a mulher – aspectos físicos entre os corpos. Essas características são oriundas da natureza, entretanto, não podem definir os comportamentos (GARCIA, 2011).

Os pesquisadores afirmavam que os comportamentos que eram predefinidos como sendo aceitáveis, com base no **sexo** do indivíduo, eram provenientes da sociedade e não de um fator biológico.

A dominação masculina e a submissão feminina fazem um paradoxo com a hegemonia do capitalismo, na qual o patrão exerce força sobre a classe operária, por meio da coerção. Desta forma, a causa do **gênero** muito se aproxima da causa dos trabalhadores de Marx, em que, para que haja uma classe dominante, é preciso uma classe dominada.

Muito embora, a questão de **gênero** seja amplamente discutida por órgãos como a Organização das Nações Unidas (ONU) e Direitos Humanos, além da própria Constituição Brasileira, ainda é um motivo de debate e lutas na sociedade contemporânea.

Conforme Andreucci (2012), para a mitigação da desigualdade entre os gêneros não faltam documentos (Constituição Federal, Legislações, Tratados, *etc.*), porém, a desigualdade de gênero nas relações de trabalho ainda permanece. Nesse sentido, atrelado às questões de **gênero**, o feminismo questiona o lugar da mulher no mercado de trabalho e luta para a erradicação da discriminação no ambiente de trabalho.

2.6 A questão histórica do gênero no trabalho: uma análise acerca dos direitos da mulher no Brasil

Thome (2012) explana que o primeiro documento oficial brasileiro a se referir ao trabalho da mulher é a Constituição Federal de 1934, a qual não tinha como objetivo tratar as condições de trabalho (precárias e discriminatórias), mas sim, reafirmar a segregação por conta da fragilidade da mulher perante o homem. Esta Constituição proibia a discriminação entre os sexos e também salientava que não poderia haver diferenciação de salário por motivo de sexo.

Andreucci (2012) relata que foi a partir da Constituição de 1934, que a mulher realmente pode ter voz, quando se instaurou o direito ao voto de ambos os sexos, uma conquista significativa para as mulheres, mas, nada mudou a condição de sexo frágil perante o trabalho do homem.

Já, na Constituição Federal de 1937, após ser reformulada a abordagem do trabalho e o gênero, o qual não fora tratado como na Constituição de 1934, mas sim, abrangeu apenas que todos são iguais perante a lei e, talvez, como uma forma de proteção à saúde da mulher, proibiu o trabalho delas em indústrias insalubres (THOME, 2012). Esta proibição resultou em restrição a determinadas atividades laborais, causando uma diferenciação de salários.

Segundo Andreucci (2012), após longo período ditatorial e de esquecimento da causa do trabalho da mulher, ocorreu uma mobilização social em busca do direito feminino que teve início em 1985, com a criação do Ministério da Justiça do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) – tratou de assuntos femininos ineditamente.

O autora discorre que mais de mil trabalhadoras, na ocasião, assinaram a Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte, em decorrência de uma grande mobilização em prol da não discriminação de gênero.

Diante disso, questiona-se: O quanto a condição da mulher evoluiu? Passados quase trinta anos desde a Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte, ainda, na atualidade se vê nitidamente a diferenciação entre o trabalho do homem e da mulher. Embora haja a entrada de mulheres em áreas altamente masculinizadas, esta prática causa espanto pela sociedade.

As condições em que vivem as mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, das construções sociais. Estas relações sociais compõem a divisão sexual do trabalho entre os sexos.

Homens e mulheres não são uma coleção- ou duas coleções- de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009, p. 67).

Acerca das relações entre os gêneros, o Brasil ratificou por meio da *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*⁴, aprovada pela ONU.

Ao ratificar a tal convenção, o Estado compromete-se a tomar uma série de medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as suas formas, incluindo a incorporação do princípio de igualdade entre homens e mulheres em seu sistema jurídico, abolir todas as leis discriminatórias e adotar leis apropriadas que proíbam a discriminação contra as mulheres (THOME, 2012, p. 57).

Este documento trata da igualdade de oportunidade, liberdade e cidadania das mulheres, contudo a indagação persiste: Quanto a estas diretrizes, realmente, são cumpridas? Qual a real situação da mulher no ambiente do trabalho?

A Constituição de 1988 aborda no artigo 7º o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, proíbe a discriminação em todas as formas, bem como determina que o trabalho delas é considerado de ordem pública. Todavia, será que estas diretrizes estão mesmo sendo cumpridas?

Thome (2012) diz que na sociedade, a hierarquização dos sexos é muito forte, apesar da existência de legislações de combate à prática, como a Lei nº 9029/1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias no que concerne ao acesso ou à manutenção do emprego, em virtude de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Para tanto, enfatiza-se a necessidade de se criar e fazer cumprir políticas públicas que sirvam de amparo às mulheres, que tiveram a atividade produtiva explorada desde a antiguidade e que persiste a realidade da precarização da mão de obra.

Desta maneira, para que se possam entender as questões socioculturais que norteiam a realidade das mulheres no ambiente de trabalho, devem-se compreender as mudanças pertinentes ao mundo do trabalho que permeiam as mulheres. Portanto, há de partir do resgate histórico sobre os movimentos feministas no Brasil.

⁴ Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – carta internacional que trata dos direitos das mulheres em diversas esferas da sociedade, inclusive, no trabalho, tendo como premissa a não discriminação e a igualdade de direitos.

Indicam Gomes *et al.* (2005) que por meio da dialética entre as interpretações, seja possível entender o fenômeno estudado em relação às condições de tempo e espaço – contextualização dos fatos relatados. Assim, torna-se possível o entendimento sobre questões de gênero na conjunção tempo-espaço, no qual, atualmente, as mulheres estão inseridas, considerando as necessidades específicas deste novo contexto familiar e profissional.

2.7 Trabalho da mulher no Brasil: avanços e retrocessos no mundo do trabalho dos anos de 1980 até os dias atuais

A década de 1970 representou um significativo processo de aumento da mão de obra da mulher, impulsionada pela reestruturação produtiva (NOGUEIRA, 2010). Mas, o enfoque do trabalho ainda mostra a face precarizada, segregada e desigual. Desde, então, poucas coisas mudaram.

Lewkowicz, Gutiérrez e Florentino (2008) discorrem, no livro **Trabalho compulsório e trabalho livre na história do Brasil**, sobre o trabalho da mulher, desde o início do Século XX até a atualidade, trazendo à tona a reflexão acerca das condições de trabalho e renda da mulher.

Na análise das condições de trabalho das mulheres, os autores enfatizam que não importa se elas fossem branca, negra, rica ou pobre, nenhuma tinha direitos por serem consideradas incapazes.

No início do século XX, cabiam às moças pobres e com baixa escolaridade o trabalho em fábricas ou serviços domésticos, sendo necessária a entrada maciça na industrialização para que se pudesse dar conta da demanda eminente. A força produtiva representou, na época, mais de dois terços, mas, nestas indústrias, o salário pago era sempre menor que aos homens, mesmo que a atividade desempenhada fosse a mesma (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008).

Esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, um movimento inverso quando se trata da temática salarial, na qual os níveis de remuneração das mulheres são em média inferiores àqueles recebidos pelos trabalhadores, o mesmo ocorrendo com relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais (ANTUNES; ALVES, 2004).

Mesmo com a temática sendo amplamente discutida ainda no Século XXI, permanece a acentuada desigualdade em relação aos valores médios pagos para os trabalhos realizados conforme o sexo. A diferença é carregada de dogmas sociais, cuja justificativa seria que a

mão de obra da mulher é diferente. Ela tem problemas hormonais todos os meses, não é emocionalmente estável e não apresenta o mesmo vigor físico que o homem.

A divisão sociosexual do trabalho expressa uma hierarquia de gênero que, em grande medida, influencia na desqualificação do trabalho feminino assalariado, no sentido da desvalorização da força de trabalho e conseqüentemente desencadeando uma acentuada precarização feminina no mundo produtivo (NOGUEIRA, 2010, p.59).

Andreucci (2012, p. 113) explica que apesar do avanço na mão de obra feminina, bem como do fenômeno recente da “feminização do trabalho, ainda persiste no país a desigualdade nas relações de trabalho”. A desigualdade é vislumbrada na forma de dominação masculina, em que a sociedade diminui as qualidades femininas em favorecimento da mão de obra masculina.

Apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço formal quanto informal do mercado de trabalho, é traduzido, majoritariamente, nas áreas onde predominam empregos precários e vulneráveis (HIRATA, 2002 *apud* NOGUEIRA, 2004).

Aclaram Lewkowicz, Gutiérrez e Florentino (2008), no início do século XX, repetindo a situação dos séculos anteriores, a maior parte da população não era alfabetizada, sobretudo, as mulheres, tendo em vista que nove em cada dez mulheres não sabiam ler e escrever.

A capacitação de mulheres ocorria em escolas exclusivamente femininas, como é o caso da Escola Profissional Feminina da Capital, a qual oferecia cursos de confecção, bordado, rendaria, chapelaria, culinária, economia doméstica e desenho. No entanto, os autores salientam que as escolas não eram suficientes para capacitar a enorme demanda de mão de obra existente.

Em meados do século XX começaram a ser criadas as primeiras escolas normais para formar professores. A partir dessa época, a profissão de professor foi se tornando cada vez mais uma função feminina [...] de início houve resistência a essa feminização da profissão, pois muitos consideravam as mulheres com cérebro pouco desenvolvido (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008, p. 100).

Nota-se que, mesmo depois de mais de cem anos, o trabalho da mulher ainda se mantém precarizado, talvez pela visão machista e patriarcal que ainda domina a sociedade contemporânea. Nessa conjuntura, a questão do trabalho menos produtivo da mulher deve ser mitigada pela sociedade e pelas esferas do poder público. E, *a posteriori*, deve-se divulgar amplamente a importância da mulher no mercado de trabalho não somente nas profissões *care*, mas em todas as atividades produtivas.

Segundo Lewkowicz, Gutiérrez e Florentino (2008), com a modernização tecnológica, novas oportunidades para as mulheres surgiram. A Companhia Telefônica do Rio de Janeiro, por exemplo, mantinha no quadro de colaboradores centenas de moças no ofício de telefonista, porém, o trabalho era estritamente controlado.

Para que pudessem ter o trabalho, tinham que manter uma conduta de **meninas honestas**. O que demonstra que a vida feminina era altamente controlada, sendo monitorado o tempo do trajeto trabalho-casa, casa-trabalho, além de um rígido controle para saber se moravam com os pais.

Aos poucos, outros setores passaram pelo processo de feminização: bancário, saúde e serviços médicos, em geral, as profissões liberais (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008). Ao longo do século, as mulheres tiveram significativas mudanças nos setores em que exerceram a atividade produtiva.

Elucidam Lewkowicz, Gutiérrez e Florentino (2008), que em 1940, 47% das mulheres atuavam no setor agrícola e em 1980, este percentual caiu para 14%, cuja causa está na modernização do campo e na flexibilização do capital. Já, no setor de serviços, em 1940, elas representavam 26% da força de trabalho e em 1980, essa representatividade subiu para 50%, sendo a metade desse montante alocado nos setores de educação e saúde, e outra metade em serviços domésticos.

Embora, tivesse registrado leve queda de 24 para 21%, entre 1940 e 1980, entre a população feminina economicamente ativa, a indústria de transformação manteve-se como respeitável setor de atividade para essa parcela da população (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008).

A condição precária da mulher ao longo da história perdura. Esclarecem Nogueira (2010) e Talahite (2009), que com o advento da mundialização do capital, sobretudo, a partir dos anos de 1980 e 1990, os trabalhadores foram afetados diretamente, no sentido de desvalorização da mão de obra. Todavia, este impacto foi diferente entre os gêneros, no qual a mulher teve maior inserção no ambiente do trabalho, principalmente, em trabalhos informais e precários.

Nesse panorama, o capitalismo forja a emancipação destas trabalhadoras que, por um lado são inseridas no ambiente do trabalho, mas por outro, tem a atividade produtiva segregada, desvalorizada e precária, reforçando a hegemonia do mundo machista.

Como a precarização do trabalho está atingindo muito mais a mulher trabalhadora, acarretando uma acentuação das desigualdades entre os sexos, a intensificação das mulheres no mercado de trabalho tem estimulado a pressão para que o governo adote políticas públicas mais compatíveis com a realidade destas mulheres – mães, esposas, donas de casa e trabalhadoras (BRUSCHINI, 1994; SILVA; YAZBEK, 2012).

Muitos estudos têm apontado que, na nova divisão sexual do trabalho, as atividades de concepção ou aquelas de capital intensivo são realizadas predominantemente pelos homens, ao passo que aquelas de maior trabalho intensivo, frequentemente com menores níveis de qualificação, são preferencialmente destinadas às mulheres trabalhadoras – e também a trabalhadores(as) imigrantes, negros(as), indígenas, *etc.* (HIRATA, 2002 *apud* ANTUNES; ALVES, 2004, p. 339).

Portanto, é indispensável voltar o olhar às condições da mulher no ambiente público e privado e, assim, entender a dinâmica da atividade produtiva, dando subsídios para que ela possa desenvolver o trabalho de forma digna e em nível de igualdade com os homens.

2.8 Políticas públicas de trabalho: o combate à desigualdade de gênero no Brasil

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu, massivamente, durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), momento em que foram em busca do alimento para a família, saindo o trabalho da esfera privada para a pública.

Diante do slogan *We can do it*, milhares de mulheres foram em busca de uma oportunidade de trabalho e, diante das condições extremas, aceitaram os que lhes foram oferecidos, o que culminou na diferença de salário entre os operários do gênero feminino e masculino.

Andreucci (2012) trata da discrepância entre os salários de homens e mulheres se apoderando de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), pela qual constatou no **Estudo Especial sobre a Mulher** que essas recebem em média 73% do rendimento deles. A partir desses dados, a autora questiona a participação do Brasil na Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo foco é o princípio da igualdade de remuneração entre os gêneros.

Embora, a força produtiva seja comprovadamente indispensável para a economia e o desenvolvimento do país, a mão de obra feminina ainda é pouco valorizada, chegando à diferença de até 30% a menos que o trabalho masculino.

No Brasil, é reconhecido o esforço dos governantes, em especial, do governo petista, no apoio a ações afirmativas e de apoio ao direito da mulher. Foram criadas diversas frentes em combate a discriminação de gênero, como a Secretaria de Políticas para as Mulheres, que tem *status* de ministério. Porém, ainda não é o suficiente para o enfrentamento da discriminação de gênero.

As políticas públicas são criadas com o intuito de amenizar as desigualdades entre grupos que, ao longo da trajetória, sofreram discriminação ou algum tipo de violência, especialmente com as mulheres. Estas medidas servem para, entre outras coisas, amenizar o histórico de violência, falta de equidade de oportunidades e dominação masculina.

Acredita-se ser imperativa a análise da função do Estado nessa economia e ações que gerem emprego e renda para diversos indivíduos, especialmente, aqueles excluídos do processo de produção e gerar bem-estar a toda sociedade. “O equilíbrio nesse mercado ocorrerá quando a demanda por trabalho for igual à oferta [...], dessa forma, qualquer desequilíbrio no mercado de trabalho será temporário e restaurado via flexibilidade dos salários” (FERREIRA, 2011, p. 66).

Andreucci (2012, p. 101) afirma que as ações afirmativas podem ser definidas como medidas destinadas aos grupos sociais segregados, oprimidos e discriminados. E, por meio de políticas públicas, possibilite a igualdade.

3 PROPOSIÇÃO

A pesquisa visou entrevistar mulheres que, obrigatoriamente, tivessem experiências no mercado de trabalho, exercendo atividade produtiva formal desde a década de 1990 até a atualidade, além de identificar como o trabalho da mulher foi afetado pelas mudanças no mundo do trabalho desencadeadas a partir dos anos de 1980, bem como conhecer em quais aspectos o **gênero** afeta as condições laborais destas trabalhadoras.

4 MÉTODO

A fundamentação teórica que orientou esta pesquisa é a teoria social crítica – materialismo histórico-dialético, por se tratar de uma doutrina que busca compreender a realidade na qual estão inseridas as mulheres trabalhadoras a partir da perspectiva de totalidade, tomando como base as contradições que atravessam essa processualidade, sobretudo, às determinações de gênero.

O materialismo é um método para compreender a vida social que se fundamenta na ideia de que todos os aspectos da vida humana- biológicos, psicológicos, sociais, históricos, etc. – possuem uma base material originária da reprodução humana e da produção econômica de bens e serviços (JOHNSON, 1997, p. 140).

A centralidade deste dogma está na sociedade que é regida e organizada pelas leis da (re)produção do capital.

O materialismo considera a produção e a reprodução como processos sociais essenciais, que influencia, muito, se é que não determinam o caráter básico dos sistemas sociais, os padrões de vida a eles associados, e os padrões de mudança histórica e desenvolvimento – enfoque este conhecido como materialismo histórico (JOHNSON, 1997, p. 140).

O materialismo dialético tem a fundamentação nos ideais de Karl Marx e a aplicação neste estudo se dá pela análise da teoria da mudança social conhecida como materialismo dialético⁵, em busca da luta entre ideias opostas sobre forças sindicais (tese e antítese), resultando em uma nova síntese (JOHNSON, 1997).

Para que se possa responder de forma crítica às indagações pertinentes aos aspectos laborais das mulheres sujeitas da pesquisa, é preciso compreender as dualidades que pautam as vidas destas trabalhadoras. Para Minayo *et al.* (2005, p. 89) “a dialética é a ciência do diálogo, da pergunta e da controvérsia”.

Gil (2008) ressalta que o conhecimento para ser considerado científico precisa ser respaldado de método – reunião de procedimentos técnicos que irão nortear o conhecimento. Com a intenção de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, a opção metodológica que a orientou foi a abordagem qualitativa, visto que se pretendeu analisar a trajetória do trabalho feminino no Município de São José dos Campos e os desafios enfrentados pelo gênero feminino na inserção e na permanência no trabalho, tendo em conta as mudanças operadas no mundo do trabalho que se iniciou na década de 1980.

⁵ Conforme o Dicionário de Sociologia, Marx associa o materialismo ao conceito de uma dialética.

4.1 Tipo de pesquisa

Gil (2008) afirma que pesquisas definidas como estudos de campo, estudos de caso, pesquisa participante são principalmente de natureza qualitativa. Complementando, Minayo *et al.* (2005) clarificam que a abordagem “qualitativa tem como foco a experiência humana”.

[...] o termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível e, após este tirocínio, o autor interpreta e traduz em um texto, zelosamente escrito, com perspicácia e competência científica, os significados patentes ou ocultos do objeto de pesquisa (CHIZZOTTI, 2003, p. 221).

Minayo *et al.* (2005, p. 82) afirmam que na abordagem qualitativa trabalha-se com atitudes, crenças, comportamentos e ações, procurando-se entender a forma como as pessoas interpretam e conferem sentido às experiências e ao mundo em que vivem.

Segundo Martinelli (1999), a natureza qualitativa é uma forma de se trazer à tona o que pensam os participantes sobre o que está sendo pesquisado, e não só a visão do entrevistador, mas o que o sujeito tem a dizer, portanto, a busca do pesquisador volta-se ao significado das vivências dos entrevistados.

Indicadores qualitativos, portanto, devem ser considerados balizas avaliativas, que permitem mapear com mais profundidade a natureza das mudanças ocorridas e em processos, não se propondo a dimensionar quantitativamente o grau de variação ocorrido (DESLANDES; ASSIS, 2002 *apud* ASSIS *et al.*, 2005, p. 123).

Por isso, a escolha pelo método qualitativo foi decorrente do aprofundamento na trajetória de vida das mulheres entrevistadas, sendo estas o centro da análise da problemática que cerca as transformações do trabalho e as questões de gênero.

A pesquisa objetivou fazer uma imersão na história de vida destas mulheres, trazendo à tona as questões de gênero e a problemática das transformações no mundo do trabalho que elas vivenciaram ao longo da trajetória profissional. Desta forma, considerando o objeto da pesquisa, justifica-se a abordagem qualitativa pela necessidade do aprofundamento na temática a ser pesquisada e não a quantificação de dados acerca da trajetória.

Declara Lang (2000, p. 123), a pesquisa, nas ciências sociais, visa conhecer a realidade social. Conhecer o passado, compreender o presente e avaliar as perspectivas para o futuro. Revelam Minayo *et al.* (2005, p. 92), nas singularidades de histórias biográficas, de

experiência e de organização, os instrumentos mais usados são a história oral e a análise documental, havendo quase sempre a combinação de ambas.

A escolha pela História Oral como método deve ser focada na história central das entrevistadas, por ser um método de investigação científica interdisciplinar que transita entre a história, a sociologia e a antropologia, cujas linhas de estudos base desta pesquisa.

[História oral] trata-se de uma metodologia qualitativa de pesquisa, adequada ao conhecimento do tempo presente; permite conhecer a realidade passada e presente, pela experiência e pela voz daqueles que a viveram. Não se resume a uma simples técnica, incluindo também uma postura, na medida em que [o] objetivo não se limita à ampliação de conhecimento e informações, mas visa conhecer a versão dos agentes (LANG, 2000, p. 123).

A História Oral é de grande valia para a profundidade da criação do conhecimento social. Por ser um instrumento informal, ajuda na captação das informações de uma forma mais natural e menos mecanizada.

A história oral, enquanto método investigativo, também tem sido utilizada para ressaltar a crescente participação de mulheres na economia informal, valorizando as experiências de socioeconomia solidária, os processos de criação de cooperativas e associações – uma área ainda pouco conhecida e um tema pouco pesquisado (GONÇALVES; LISBOA, 2007, p. 85).

Em síntese, a História Oral tem como objetivo construir um discurso rico, profundo e complexo, considerando a complexidade da subjetividade humana, não tendo a intenção de levantar verdade, mas sim de exaltar a problemática estudada.

[Por meio] do depoimento oral, busca o pesquisador obter o testemunho do entrevistado sobre sua vivência em determinadas situações ou participação em determinadas instituições que se quer estudar, observando-se que, nas ciências sociais, o depoimento não tem o sentido de estabelecimento de verdade, mas de conhecimento de uma versão devidamente qualificada (LANG, 2000, p. 124).

Portanto, neste estudo, utilizou-se da pesquisa bibliográfica e da metodologia da história oral, por meio de entrevista norteada por um roteiro não estruturado, realizado com seis mulheres com experiências no mercado de trabalhos desde a década de 1990 até os dias atuais e que exerciam atividade produtiva formal – com carteira assinada.

Para Martinelli (1999, p. 24), o importante não é o número de pessoas que vai prestar a informação, mas o significado que esses sujeitos têm em função do que se busca com a pesquisa. Assim, a escolha por estas mulheres se dá pela necessidade de se conhecer a trajetória, as experiências no mercado de trabalho, sobretudo analisar os aspectos sociais e culturais do trabalho feminino na cidade pesquisada e os desafios enfrentados pelo gênero

feminino na inserção/ permanência no trabalho tendo em conta as mudanças operadas no mundo do trabalho, a partir dos anos 1990.

4.2 Amostragem

Apoderando-se da afirmativa de Duarte (2002, p. 140) acerca da escolha do sujeito em que a autora afirma que “a definição do objeto de pesquisa [e] a opção metodológica constitui um processo tão relevante para o pesquisador quanto o texto que ele elabora ao final”. Nessa direção, a escolha dos sujeitos da pesquisa se justifica pela necessidade de se analisar como as transformações no mundo do trabalho afetaram as vidas profissionais e como a condição de ser do gênero feminino se estabeleceu frente estas mudanças.

A pesquisa foi realizada com uma amostragem não probabilística intencional por saturação composta por seis mulheres trabalhadoras com carteira assinada, característica esta pré-definida. A seleção aleatoriamente partiu do universo pré-determinado – mulheres trabalhadoras que residem ou trabalham no Município de São José dos Campos, que entre os anos de 1990 e os dias atuais exerceram atividade formal.

Como afirmam Silva e Menezes (2005), amostra não probabilística é a reunião de amostras representativas de uma população (ou universo da pesquisa) e amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou plano. Para Minayo (2004 *apud* MINAYO *et al.*, 2005, p. 94), a definição amostral sob o ponto de vista qualitativo, os princípios se baseiam na busca de “aprofundamento de compreensão de um grupo social, de um organização ou de uma representação”.

Nesses casos [pesquisas qualitativas], a definição de critérios segundo os quais serão selecionados os sujeitos que vão compor o universo de investigação é algo primordial, pois interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise e chegar à compreensão mais ampla do problema delineado (DUARTE, 2002, p. 141).

Na Metodologia da História Oral, a escolha dos sujeitos é intencional, haja vista que os sujeitos da pesquisa são escolhidos pelo pesquisador conforme os objetivos da pesquisa considerando aquelas pessoas que melhor respondem às indagações (MARTINELLI, 1999).

Para respaldar essa afirmação, foi utilizada a amostra por saturação, que é “uma ferramenta conceitual frequentemente empregada em relatórios de investigação qualitativa” (FONTANELLA; RICAS; TURANO, 2008, p. 17) e estabelece o limite do tamanho da amostra a ser pesquisada.

O fechamento amostral por saturação teórica é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, certa redundância ou repetição, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURANO, 2008, p. 17).

Salienta-se que em estudos cujo objetivo é entender o fenômeno sem que haja a necessidade de se quantificar e quando a pesquisa é direcionada à coleta de dados com indivíduos escolhidos intencionalmente, o mais importante se resume na qualidade do material e não na quantidade de entrevistas.

Como nesta pesquisa, o foco é na análise profunda dos relatos de vida destas mulheres entrevistadas, sem a pretensão de criar dados estatísticos, selecionaram-se pessoas que poderiam contribuir de forma enfática com o estudo.

O que há de mais significativo nas amostras intencionais ou propositais não se encontra na quantidade final [dos] elementos, mas na maneira como se concebe a representatividade desses elementos e na qualidade das informações obtidas (FONTANELLA; RICAS; TURANO, 2008, p. 20).

De acordo com a amostragem, embora, “o recorte do objeto determine indiretamente os componentes amostrais, estes são mais especificamente definidos pelos objetivos” (FONTANELLA; RICAS; TURANO, 2008, p. 19).

Desta forma, em consonância aos objetivos definidos neste estudo, as entrevistas coletadas serviram como base para a análise principal que foi identificar se as mudanças operadas no mundo do trabalho a partir dos anos 1990 afetaram as trabalhadoras do Município de São José dos Campos, pois, todas falaram sobre as vitórias, retrocessos e condições de trabalho que enfrentaram ao longo da trajetória, que se iniciou entre as décadas de 1980 e 1990.

Em relação aos objetivos específicos, elas dissertaram de forma profunda sobre as condições de desigualdades de gênero implícitas na sociedade, falaram sobre a condição de ser mulher em uma sociedade machista e também sobre atos discriminatórios no ambiente do trabalho. Todavia, como o objetivo da pesquisa se concentrou em realizar um recorte da vida das mulheres entrevistadas, a fim de viabilizar uma discussão acerca das condições de trabalho destas mulheres, as entrevistas coletadas contém o material suficiente para esta análise.

Assim, esta pesquisa de cunho sociológico, que de acordo com Fontanella, Ricas e Turano (2008, p. 23), corresponderia “a investigação dos modos como se concretizam, nos indivíduos, os componentes inerentes à estrutura de uma sociedade”, a saturação dos dados

coletados se justifica, tendo em vista que o objetivo da pesquisa era compreender como as mulheres selecionadas compreendem as questões de gênero na dinâmica social.

Lang (2000), no texto **Trabalhando com história oral: reflexões sobre procedimentos de pesquisa**, publicado pelos Cadernos do Centro de Estudos Rurais e Urbanos (CERU), traz para a reflexão do estudo da história oral uma pesquisa realizada entre imigrantes portugueses no Brasil. No texto, a autora discorre sobre a questão do número de entrevistados, que pudesse responder de forma eficiente os questionamentos e ao mesmo tempo em que representassem de forma coerente, os mais de 44.000 portugueses que desembarcaram no país entre as décadas de 1930 e 1960.

Ao final, foram selecionados 25 sujeitos que migraram para o Brasil e, para realizar um contraponto, a filha de um dos imigrantes e um vendedor de casa de câmbio, que financiava as passagens para a vinda deles ao país.

Esta contextualização com a experiência de pesquisa da autora se faz necessário para a melhor compreensão da escolha dos sujeitos pesquisados no trabalho realizado por ela, que teve como centro a metodologia da história oral.

Uma entrevistada **foi puxando a outra**, de tal forma a contribuir para a eficácia da pesquisa. “Talvez pela indicação de um conhecido, a entrevista decorreu de forma bastante fácil” (LANG, 2000, p. 128).

O início da entrevista foi protocolar, sentindo-se certo distanciamento. Entretanto, a explicação do projeto, a apresentação do Centro de Pesquisas e suas publicações e, mais especialmente, a menção a outros entrevistados, pessoas de prestígio da comunidade, modificou o posicionamento inicial de Raul, que se mostrou extremamente cordial e colaborador (LANG, 2000, p. 128).

Desta forma, a autora conseguiu um rico material para a análise acerca das condições dos imigrantes e mergulhou nas experiências relatadas pelos sujeitos. “[...] conhecer as experiências pessoais e, [pela] análise do particular, chegar ao geral, a um aprofundamento do conhecimento da imigração como fato coletivo” (LANG, 2000, p. 134).

O objetivo desta pesquisa foca as particularidades de vida, as experiências das destas mulheres, e busca compreender o universo destas trabalhadoras entrevistadas, compreender como as transformações no mundo do trabalho afetaram as trajetórias pessoais e, como estes relatos, analisar o coletivo da classe trabalhadora formada por mulheres que residem ou atuam no Município de São José dos Campos.

4.3 Perfil das Participantes

Após uma conversa informal com cada uma delas, foram selecionadas seis mulheres que primeiramente concordaram em ter as histórias gravadas e pesquisadas, e que, *a posteriori*, pudessem contribuir com a pesquisa de forma mais significativa.

Delineia-se, no Quadro 2, breve descrição da amostra de mulheres entrevistadas neste estudo.

Entrevistada	Breve Descrição
A	Reside no Município de São José dos Campos. Casada e sem filhos. Trabalhou em diversas empresas desde a década de 1980 (tem experiência internacional), com destaque a EmBrAer. Graduada Comunicação Social, atuou como jornalista em diversas emissoras de rádio e televisão. Também exerceu cargo público na Prefeitura de São José dos Campos. Atualmente, é professora em diversas cidades do Estado de São Paulo e Minas Gerais.
D	Residente no Município de São José dos Campos. Viúva e tem dois filhos. Trabalhou em diversas áreas. Na década de 1980 atuou na empresa National, depois ficou um tempo sem trabalhar – enquanto estava casada, pois, o marido não a deixava trabalhar e estudar. Ao retornar para o mercado, trabalhou no comércio e na área de serviço. Há cerca de três anos realizou o sonho de se fazer uma graduação. Formou-se em Logística, atuando em uma indústria em Caçapava no setor de Logística.
E	Reside no Município de Jacareí. Casada e tem dois filhos. Formada em Secretariado Executivo, trabalhou em diversas empresas, desde a década de 1990, como Secretária Executiva, destacando a Johnson & Johnson. Atualmente, é aposentada e trabalha como Coordenadora do setor comercial de uma Instituição de Ensino Superior no Município de São José dos Campos.
L	Reside no Município de São José dos Campos. Separada e tem uma filha. Formada em Administração de Empresas, trabalhou em diversas empresas, sobretudo na área de Gerenciamento de Pessoal. Atua como Gestora da área de Recursos Humanos em uma indústria do ramo automobilístico no Município de Caçapava.
R	Reside no Município de São José dos Campos. Separada e casada pela segunda vez, tem dois filhos. Trabalhou em comércio e empresas desde a década de 1980. Licenciada em Pedagogia, após a separação – o marido não a deixava estudar. Atualmente, atua como docente em uma Instituição de Ensino Superior em São José dos Campos.
V	Nasceu e viveu por muito tempo na capital paulista, atualmente, reside no Município de São José dos Campos. Casada e tem dois filhos. Formada em Psicologia, trabalha em uma indústria do ramo automobilístico no Município de Caçapava na área de Recursos Humanos.

Quadro 2 Breve descrição das entrevistadas neste estudo.

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

4.4 Instrumentos

A proposta desta pesquisa foi realizar entrevistas guiadas por um roteiro não estruturado de questões (Apêndice A) organizado em quatro campos: **trajetória profissional; atos discriminatórios no ambiente do trabalho; mudança na atividade produtiva; e fatos que configurem igualdade de gênero no trabalho.**

A entrevista deve seguir até que o material obtido permita uma análise mais ou menos densa das relações estabelecidas naquele meio e a compreensão de “significados, sistemas simbólicos e de classificação, códigos, práticas, valores, atitudes, ideias e sentimentos” (DAUSTER, 1999 *apud* DUARTE 2002, p. 144).

Para Minayo (2004 *apud* SOUZA *et al.*, 2005), o roteiro se apoia na habilidade relacional do investigador e na capacidade para transformar o objeto teórico em **conversas com finalidade**.

4.5 Coleta de Dados

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) da Universidade de Taubaté (UniTau), foi realizado o contato com as mulheres pré-selecionadas para serem esclarecidos os objetivos do estudo, e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias – uma via ficou na posse das participantes da pesquisa e a outra de posse da pesquisadora (Apêndice B), lembrando que a identidade foi e será mantida em sigilo, de acordo com as diretrizes da Resolução nº 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS).

Seguindo os princípios éticos desta normativa, também fora mantido o anonimato das participantes, designadas na transcrição por iniciais do nome e sobrenome. No entanto, na seção Resultados e Discussão, as entrevistadas foram denominadas pela inicial do primeiro nome.

As entrevistas foram realizadas em local e horário escolhido pelas mulheres, sujeitos da pesquisa, e foram gravadas em mídia digital. Em seguida, os relatos gravados passaram por transcrição, a qual tem de ser arquivada por cinco anos. Após o tempo findado, a gravação e a transcrição serão destruídas.

As mulheres demonstraram muito satisfeitas em poder contribuir de forma positiva para o estudo sobre o **gênero** no ambiente do trabalho. As entrevistas transcorreram de forma tranquila. Algumas entrevistadas chegaram a ficar emocionadas ao lembrar momentos de preconceitos e alguns momentos de grande superação na trajetória, seja ela profissional ou pessoal.

Afirma Portelli (1997, p. 29) que “um informante pode relatar em poucas palavras experiências que duraram longo tempo ou discorrer minuciosamente sobre breves episódios”. As mulheres, de forma geral, foram bastante minuciosas ao contar as histórias. Nenhuma entrevista aconteceu em menos de trinta minutos, o que reforça a percepção da pesquisadora em relação à vontade delas em poder contar as experiências e, com isso, ter a possibilidade de

ampliar a discussão sobre a temática em cima de histórias orais, vividas por mulheres de várias classes sociais e com histórias bastante distintas.

4.6 Procedimento para Análise de Dados

Segundo Gomes *et al.* (2005), a organização e o processamento de dados são um dos aspectos mais complexos da avaliação. No entanto, está, intimamente, articulado às etapas anteriores desse processo de trabalho e da perspectiva analítica adotada.

Portelli (1997) afirma, no artigo **O que faz a história oral diferente**, que o momento da transcrição dos relatos é de extrema importância para a análise dos fatos tal qual aconteceu na realidade. Desta forma, “a transição da fonte oral tem a que ser fiel, pois, a mais literal tradução é dificilmente a melhor, e uma tradução [...] fiel sempre implica certa quantidade de invenção. O mesmo pode ser verdade para transcrição de fontes orais” (PORTELLI, 1997, p. 27).

Por meio da transcrição fiel dos relatos que as histórias ganham vida, sobressaem às problemáticas e exaltam a experiência real vivida pelo entrevistado.

A transcrição transforma objetos auditivos em visuais, o que inevitavelmente implica mudanças e interpretações. A eficácia diferente de gravações, quando comparadas a transcrições- para propósitos de sala de aula, por exemplo- pode somente ser apreciada por experiência direta. Esta é a uma razão pela qual creio ser desnecessário dar atenção excessiva aos novos e mais fechados métodos de transcrição (PORTELLI, 1997, p. 27).

Para o autor, a mesma afirmativa pode ter consideráveis significações contraditórias, de acordo com a entonação do relator, sendo representado objetivamente na transcrição. Portanto, a entrevistadora seguiu à risca o que foi dito pelas entrevistadas, apenas fazendo ajustes no momento da transcrição para que se torne legível, caso o sujeito relate com muitos erros ortográficos. Mas, com muita atenção para que não haja distorção dos significados implícitos nos relatos.

A posição e o exato momento comprimento da pausa têm uma importante função no entendimento do significado do discurso, pausas gramaticais regulares tendem a organizar o que é dito em torno de um modelo referencial basicamente explicativo, ao passo que pausas de posição e comprimento irregulares acentuam o conteúdo emocional, e pausas rítmicas muito pesadas lembram o estilo de narrativas épicas (PORTELLI, 1997, p. 28).

Nesse sentido, após a transcrição das gravações das entrevistas, foi realizada a análise por meio de triangulação dos dados, em que o contexto, as teorias e os relatos foram entrelaçados.

Conforme os pensamentos de Minayo (2005 *apud* SILVA *et al.*, 2008), o ponto em que a triangulação de métodos mais ganha espaço é na avaliação de políticas públicas e programas sociais. Portanto, como as políticas públicas é uma das variáveis deste estudo que envolveu a história de vida de mulheres trabalhadoras, a triangulação é a melhor estratégia para se compreender este fenômeno social, especificamente, no que se refere às transformações no mundo do trabalho da mulher na cidade estudada.

Desta maneira, as diversas histórias dos sujeitos pesquisados foram cruzadas com as teorias apresentadas, de forma a achar um fio condutor para a análise das trajetórias. Como determinado por Denzin e Lincoln (2006), na triangulação, a pesquisadora atuou como um “**confeccionador de colchas** ou um **improvisador no jazz**, cuja ação edita e reúne pedaços da realidade, um processo que gera e traz uma experiência interpretativa”.

[Colcha de retalhos] busca representar a realidade não tanto como um tabuleiro em que todos os quadrados são iguais, mas como um mosaico ou uma colcha de retalhos, em que os pedaços são diferentes, porém formam um todo coerente depois de reunidos (PORTELLI, 1997, p. 16).

Segundo Silva *et al.* (2008), foi na década de 1920 que surgiu na Escola de Chicago a necessidade de estudos que abordassem a investigação dos grupos humanos. Lembram Denzin e Lincoln (2006) que a estratégia de triangulação de dados teve a contribuição de diversas áreas de estudos para que pudesse chegar a uma definição metodológica, que seria o cruzamento de diversos métodos e formas de análises para o estudo de um fenômeno.

[...] diante destas dificuldades, e conscientes da necessidade da triangulação de métodos, [Denzin e Lincoln] decidiram criar não uma **definição**, mas um **esquema conceitual** que desse conta genérica e inicialmente do que se compreenda isso (SILVA *et al.*, 2008, p. 53)

A triangulação é uma técnica para análise dos dados, considerando a subjetividade dos sujeitos da pesquisa, bem como o contexto, no qual as mesmas foram produzidas e interpretadas pelos autores que discutem o tema. Minayo *et al.* (2005) entendem que esta estratégia é a “expressão de uma dinâmica de investigação e de trabalho que integra a análise das estruturas, dos processos e dos resultados”, bem como a compreensão das relações dos atores.

Na percepção de Gomes *et al.* (2005), o primeiro passo para a análise dos dados é a leitura compreensiva do material selecionado e, posteriormente, deve-se ir além das falas e fatos descritos, buscar aprofundamento dos relatos.

A fundamentação da proposta de avaliação por triangulação de métodos é plural e atravessa diversas áreas do saber, passando por questões de ordem histórica, social, política, epistemológica, moral, psicológica e econômica. Desse modo, não se pode afirmar que [o] fundamento seja essa ou aquela teoria ou prática isoladamente (SILVA *et al.*, 2008, p. 66).

Determinam Denzin e Lincoln (2006) que na triangulação teórica são usadas diversas doutrinas para compreender os dados de uma análise. Enquanto, na triangulação metodológica, são utilizados múltiplos métodos para estudar um determinado problema social.

Após as análises das narrativas captadas ao longo da realização desta pesquisa, esta seção buscou refletir sobre as trajetórias profissionais e condições de trabalho das seis mulheres entrevistadas, pontuando as desigualdades de gênero históricas no Brasil, sobretudo, no que se refere ao espaço do trabalho.

Para a melhor organização destas análises, as narrativas foram tratadas em grandes eixos, que foram analisados com a técnica da triangulação, que visa analisar as narrativas no contexto nos quais foram produzidas, bem como por meio do diálogo com os autores que estudam a temática.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por meio de imersão na subjetividade de cada uma das seis mulheres entrevistadas, ressaltam-se as desigualdades de gênero, as condições de pobreza e exploração da mão de obra feminina, e a extensão da subordinação feminina no ambiente de trabalho, fenômenos que se arrastam pela história e são elucidados por meio dos relatos apresentados neste estudo.

A opção em fazer as análises sobre a ótica das próprias mulheres é uma tentativa de dar voz a uma parte da história contada pelas atrizes principais, partindo da ideia de que a história, para ser real, deve-se ser relatada por quem vivenciou os fatos, e também como uma forma de fugir da lógica de se analisar a condição de gênero sobre o olhar machista e patriarcal.

Ao mesmo tempo em que a própria definição de mulher é vista como um efeito da dominação, as experiências coletivas e compartilhadas pelas mulheres permitem avançar em direção a uma definição distinta, deslocando os efeitos simbólicos de opressão (BIROLI, 2013).

O passado para estas mulheres ainda se faz presente, embora, a igualdade no ambiente do trabalho tenha melhorado, ainda há exploração, culpabilidade e pobreza da mulher, fatores condicionantes à vida, o que torna este estudo um rico material analítico acerca da alienação e, principalmente, da falta inclusão e igualdade entre os sexos.

[...] o olhar voltado para o passado se inscreve no processo de identidade, Porque a identidade não pode evitar uma referência aos gestos que modelam o cotidiano e que situam o olhar feminino sobre a vida em um ponto de vista específico, balizado por uma acumulação de experiências, por um estar no mundo que lhe é próprio (OLIVEIRA, 2012, p. 14).

Menciona Biroli (2013, p. 85) que “o compartilhamento das experiências é a base para a ressignificação das identidades das mulheres e das relações de gênero”. Corroborando com Oliveira (2012, p. 161), “ganhar voz social foi, para as mulheres, a grande vitória histórica com que marcaram o século XX”.

Logo, compreender a dinâmica entre o espaço público e privado, em especial, de labor sobre a luz crítica, que é o ponto alto desta pesquisa, ao final, pretende-se ressaltar as desigualdades de gênero, que culminam em discrepâncias em relação ao emprego, à renda, à seguridade e à oportunidade.

Os pensamentos de Garcia (2011), no livro **Breve história do feminismo**, evidencia que **a cultura é feita por homens** e quando a história é contada por mulheres, a realidade a ser conhecida é totalmente diferente.

[...] quando os olhos de uma mulher que olham para a história, esta não se parece nada com a oficial. Quando são os olhos de uma mulher que estudam a antropologia, as culturas mudam de sentido e de cor. Quando são os olhos de uma mulher que refazem as contas, a economia deixa de ser uma ciência exata e se assemelha a uma política de interesse. Quando são os olhos de uma mulher que rezam, a fé não se converte em véus ou mordças. Quando as mulheres são as protagonistas, o mundo, o que cremos conhecer, é outro (GARCIA, 2011, p. 110).

5.1 A crítica sob a ótica marxista da reestruturação produtiva e mundialização do capital dos anos 1980 e 1990 e o impacto no trabalho da mulher: uma análise acerca da precarização das atividades e a alienação de classe

De acordo com a visão liberal, a mundialização é como um jogo fundado na troca de mercadorias entre as nações, na circulação de bens, capitais e mão de obra com a multiplicação dos fluxos, que resulta no aumento da riqueza dos países ricos. Um processo de unificação monetária em torno de duas ou três grandes moedas caminha para a uniformização dos mundos, a convergência “num só mundo, no qual tudo é alinhado sob o mesmo padrão: a moeda” (TALAHITE, 2009, p. 157).

A mundialização da economia, segundo análise de Iamamoto (2010, p. 108) oriunda da desregulamentação e liberação econômica, “está ancorada nas indústrias transnacionais, resultantes de processos de fusões e aquisições de empresas”. Esses grupos cada vez mais assumem o centro da acumulação capitalista. Estas empresas se unem a instituições financeiras e, portanto, passam a dominar o cenário social e político.

Esta desregulamentação econômica, fruto da detenção do capital nas mãos de poucos, intervém em todos os setores da vida social, sobretudo, no trabalho, de forma a ratificar a divisão de classe. A Teoria Marxista “[...] expressa o conflito entre produção e distribuição” (IAMAMOTO, 2010, p. 111).

Por conseguinte, no mercado mundial unificado, se exalta tendência à homogeneização do capital, dos modos de dominação ideológica e dos objetivos de consumo, em que, em uma parte está polarizada a pobreza e na outra a concentração de riquezas.

Em conformidade com Iamamoto (2010, p. 117), entre 1982 e 1994, “a primeira etapa da liberação e desregulamentação dos mercados financeiros teve na dívida pública o principal ingrediente”. O poder das finanças ocorreu na proporção direta do endividamento dos governos com a política de emissão de títulos do tesouro público.

A autora discorre sobre o aumento da dívida pública, diante das altas taxas de juros e o endividamento dos governos, que culminou no congelamento aos incentivos e créditos cedidos as indústrias, agricultura, serviços públicos e políticas sociais, além de pressões fiscais a empresas pequenas e austeridade orçamentária.

No Brasil, em particular, a reestruturação produtiva implementada entre os anos de 1980 e 1990 trouxe mudanças profundas no paradigma do trabalho. Neste sentido, a inserção capitalista mais acentuada provocou mudanças significativas no emprego e renda dos brasileiros, como apontado no relato da Entrevistada V.

Então, com a globalização você tem que ser melhor a todo o momento [...] com a globalização as pessoas tiveram que acordar. Ou elas, e outra, os maridos que até então mantinham a casa, era o chefe de família começaram a perder emprego, o espaço por falta de estudo, por falta de avanço tecnológico, sei lá. As empresas começaram a trazer gente de fora e isso não era nada bom, nosso país começou a ficar com muitos desempregados, aquela crise do desemprego e tal (V).

Em 1994, a segunda etapa da liberação e desregulamentação dos mercados se instala com os mercados das bolsas de valores ocupando o cenário econômico, com compra de ações dos grupos industriais pelas instituições financeiras (IAMAMOTO, 2010). Nesse momento, a face precarizada e flexibilizada do trabalho emerge com baixos salários, intensificação do trabalho, exigências à produtividade, culminando no desemprego estrutural, no enfraquecimento do sindicato – para que pudessem ocorrer rebaixamentos de salários, perda de direitos trabalhistas e rotatividade na mão de obra.

A circulação cada vez mais intensa do capital financeiro, a ampliação dos mercados, a integração produtiva em escala mundial gerada por maior internacionalização do capital provocaram a intensificação de outro fenômeno definido como globalização (NEVES, 2000, p. 171).

Desde os anos 1980, a flexibilidade é dividida em duas faces: mudanças ocorridas nas organizações e transformações no mercado de trabalho.

Ela [a flexibilidade] tem uma conotação ideológica que mascara, sob um termo neutro ou mesmo positivo (flexibilidade, adaptação, organização do tempo), práticas de gestão da mão de obra em que a flexibilidade e a precariedade andam frequentemente lado a lado no mercado de trabalho (CATTANÉO; HIRATA, 2009, p. 106).

O resultado é o surgimento de duas classes trabalhadoras extremas, sendo uma com maior especialização, seguridade social e salários maiores, e outra de trabalhadores temporários com pouca capacitação, com baixos salários e poucas seguranças.

A ampliação de trabalhadores temporários expressa o aumento da subcontratação de pequenas empresas, que agem como escudo protetor das grandes corporações, enquanto transferem os custos das flutuações dos mercados à externalização da produção (IAMAMOTO, 2010. p. 1419).

A exigência de mão de obra cada vez mais qualificada e o alto investimento das empresas em tecnologia, fez com que as taxas de empregos caíssem drasticamente. “O desemprego deixa de ser acidental ou expressão de crise conjuntural e se define como estrutural” (NEVES, 2000, p. 172).

Na afirmativa da autora, este cenário produziu um aumento da pobreza nos países menos desenvolvidos e maior diferença de renda entre as nações, por conta do não investimento e da transformação da forma de trabalho. Esta nova ordem de acumulação do capital, foca na redução dos custos com mão de obra e melhoria da qualidade para a diminuição da concorrência entre as empresas.

A reestruturação, enquanto processo, se volta à exigência de alta capacitação técnica, diversificação de atividades, maior relação interpessoal entre os pares, e a exigência altíssima de produtividade, qualidade, rapidez e flexibilidade.

Essas exigências colocam para as empresas a necessidade permanente de implementar novas formas de organização do trabalho. O objetivo é agilizar processos e decisões, por meio de uma administração descentralizada, da diminuição de níveis hierárquicos e da preparação da mão de obra para assumir novas responsabilidades e desafios (NEVES, 2000, p. 176).

Esta nova forma de trabalhar exige do funcionário uma alta capacidade de raciocínio mental e esforço, bem como o aumento na carga horária de trabalho. Por conta da alta exigência e adequação da classe trabalhadora a este novo modelo, a atividade fica instável.

Nota-se que não é a extinção da necessidade da interferência humana no trabalho, mas sim, a precarização e flexibilidade, que, por necessidade de subsistência, obriga os trabalhadores de ambos os sexos a se submeterem a esta nova lógica que se estabeleceu.

[...] pesquisas vem demonstrando que a maioria da mão de obra feminina vem sendo incorporadas nas empresas ao longo da cadeia produtiva, com forte incidência de precarização das condições de trabalho e de emprego e exigências de baixa qualificação enquanto as tarefas permanecem repetitivas e monótonas (ABRAMO, 1998; HIRATA, 1998; RIZEK; LEITE, 1998 *apud* NEVES, 2000, p. 177).

A contenção salarial, somada ao desemprego e à instabilidade do trabalho, acentua as alterações na composição da força de trabalho, com a expansão do contingente de mulheres, jovens migrantes, minorias étnicas e raciais, sujeitos ao trabalho instável e invisível, legalmente clandestino (IAMAMOTO, 2010).

Nesta conjuntura, a mulher se insere massivamente no trabalho remunerado. A mulher vai a busca do trabalho no ambiente público não somente para complementação da renda familiar, mas também, para consumo, o que fez com que mulheres pobres e de classe média se inserissem no mercado remunerado (NEVES, 2000). Outro ponto é a expansão da industrialização de multinacionais, que necessitavam de mão de obra, a que Bruschini (1994) relembra como **milagre brasileiro**.

Por ter relações definidas entre homem e mulher, o ambiente de trabalho se constitui como segregado e hierarquizado. Essa assimetria se assemelha ao ponto tratado por Marx, no que tange a dominação de uma classe sobre outra que é considerada inferior e, portanto segregada e inferiorizada.

Na narrativa da Entrevistada V, evidencia-se a relação de machismo e inferioridade do trabalho da mulher, uma vez que a atividade, na fala do empregador, é considerado menos relevante do que o desenvolvido pelos homens.

Eu mesmo que tinha que criar os treinamentos e ministra-los [...] Aí o senhor X... quantas vezes o senhor X subia lá e falava: Olha lá, a máquina está parada, as máquinas estão paradas e você está aqui dando aulinha? Na frente dos funcionários. Então era assim, uma coisa horrorosa (V).

A relação de segregação entre os sexos era algo a ser superado com a nova reestruturação, uma vez que os trabalhos pesados seriam eliminados com a incorporação de máquinas que suprimiram a atividade considerada masculina.

[...] a predominância do econômico colocando a força de trabalho como conceito-chave na análise marxista clássica das relações de dominação cedeu lugar, com o desenvolvimento da tese da co-extensividade das relações de classe e de sexo, ao conceito de sujeito sexuado (HIRATA, 1995 *apud* NEVES, 2000, p. 174).

Portanto, poderia se permitir maior incorporação da mão de obra feminina, mas essa transformação não aconteceu. Contudo, como elucidado pela narrativa da Entrevistada L, este fato não ocorreu, uma vez que há implícita a ideologia do trabalho feminino como menos respeitável, devido à imposição dominante de que a capacidade técnica fica aquém das necessidades do mercado. Nesse sentido, ela não pode desenvolver atividades pesadas e que

exijam força física, mas também não tem competência para exercer uma função técnica que exija conhecimento abstrato.

Mulheres não eram permitidas na empresa porque diziam que o produto era pesado... Mas, sentíamos que, na realidade, era uma necessidade de que lá fora não funcionava e que no Brasil também não era uma boa ideia. Então, o que acontece, foi o segundo maior desafio, justamente, colocar, dar essa oportunidade para as mulheres da região que se tornaram tão técnicas quanto os homens que foram lá colocados (L).

Nesta situação de transformação, percebem-se as dimensões histórico-culturais da qualificação das mulheres, em que ocupam, na maioria das vezes, situações de subordinação.

O capital, promulgado sob uma relação de desigualdade, da exploração do homem pelo homem, necessita de força de trabalho, em larga escala, para continuar se perpetuando e se reproduzindo, neste sentido, quanto mais energia tiver – força de trabalho, mais força terá – extração de mais trabalho (MARQUES, 2006, p. 80).

Em nenhuma das narrativas emerge a enfoque da reprodução do capital de forma a explorar a condição de trabalho, o que nos faz acreditar que estas mulheres aceitaram a condição de subordinação e exploração.

Observa-se que nenhuma das entrevistadas relatou a questão como algo negativo, muito pelo contrário, durante as entrevistas manifestaram **satisfação** em poderem trabalhar e conquistar o ambiente público, tendo o trabalho quase que como um favor da empresa.

Analisando este fato, em consonância à narrativa da Entrevistada V, entende-se este sentimento de empoderamento, uma vez que durante muitos anos as mulheres, de maneira geral, foram alijadas da possibilidade de exercer um trabalho remunerado. Assim, ao conquistarem espaços, até então, inusitados, sentem-se quase que como transgressoras da lógica machista. Entretanto, muitas ainda não são capazes de perceber que são exploradas.

[Com o desemprego] as pessoas começaram a acordar: Olha que eu vou ter que estudar. E onde a mulher começou a sair mais, e onde ela foi se especializando mais porque a gente consegue andar de escada rolante, mascar chiclete e o homem não (V).

Para Oliveira (2012), o impulso que conduziu as mulheres a reivindicarem o acesso ao mundo dos homens foi de várias naturezas. Buscavam a independência econômica, posto que a submissão implícita na dependência dos recursos ganhos pelos homens era evidente.

Segundo Antunes (2005), o capital se apodera da emancipação das mulheres para promover uma maior desigualdade social entre os sexos no ambiente de labor. Fundamentando nas teorias mencionadas neste estudo juntamente com a contextualização

histórica do movimento feminista, realiza-se análise acerca de como foi a inserção da mulher no ambiente produtivo, verifica-se exploração de classe.

A inserção no mercado de trabalho, muito cedo, atrelada à reorganização produtiva das grandes empresas que se instalaram, no Brasil, na década de 1980, obrigou muitas mulheres a se lançarem em fábricas e ocuparem posições de base, como contado pela Entrevistada D anteriormente.

Eu comecei a trabalhar muito cedo, eu tinha 15 anos, isso aconteceu na década de 80, é, e comecei a trabalhar numa empresa, numa multinacional, que hoje atualmente é a Panasonic, mas antigamente era a National, fiquei lá, permaneci nesse serviço, na produção, durante uns 3 anos e meio a 4 anos (D).

Segundo Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), muitos fatores contribuíram à inserção da mulher no mercado, como mudanças nos padrões culturais e a mulher na sociedade. Até o final dos anos 1970, as trabalhadoras eram, sobretudo, jovens, solteiras e sem filhos, e passaram a ser mais velhas, casadas e mães.

Compreende Araújo (2001) que a mulher teve crescente participação no mercado de trabalho entre as décadas de 1920 e 1980 acompanhadas pelo processo de industrialização e urbanização da sociedade. Conforme Cattaneo e Hirata (2009, p. 104) “diferentemente dos homens, as mulheres não constituiriam as competências, mas disporiam de um fundo natural de dons e qualidades femininas (destreza, minúcia, paciência, empatia, *etc.*)”.

A subordinação da mulher e os dons ou habilidades ditas femininas são apropriados pelo capital para a exploração da força de trabalho, pois, as atividades e trabalhos desenvolvidos por mulheres- ao serem vistos como atributos naturais, extensões de habilidades próprias do gênero feminino- são consideradas dons e não trabalho (CISNE, 2012, p. 114).

Diante da nova configuração do trabalho, muitos homens foram dispensados dos trabalhos, justamente por não terem a competência para atingir os objetivos propostos por esta nova forma de trabalho, ficando no mercado apenas os que tinham condições de se adaptarem a esta nova forma de se trabalhar, ocupando, especificamente, os cargos de liderança e alta gerência.

Na medida em que os homens perderam os postos de trabalho e deixaram de ocupar o lugar de provedores do lar responsáveis pelo sustento da família, de certa maneira as mulheres foram obrigadas a buscar pelo trabalho privado. Impulsionadas pelo movimento de **libertação** sexual e abrigadas por uma legislação igualitária, a partir da Constituição de 1988, as

mulheres foram rapidamente absorvidas pelo mercado, que precisava de mão de obra de custo baixo e flexível.

Elas ocuparam postos de trabalhos em indústrias, em especial, funções repetitivas e de baixa exigência intelectual. Ficando alocadas em funções que tinham como foco o manuseio de pequenas peças na linha de montagem/produção. Desta forma, de acordo com Cattaneo e Hirata (2009, p. 104), “[...] uma grande parte da inteligência deixa de ser reconhecida e os serviços femininos são prestados pelas mulheres como normais”.

Como elucida Cisne (2012, p. 114), “a não valorização do trabalho faz com que muitas mulheres não se percebam como trabalhadoras, não constituindo, portanto, a identidade com a [...] classe”.

A relação entre os sexos, que sempre se baseará na falácia da inferioridade das mulheres em relação aos homens, passou, então, a basear-se no equívoco da igualdade. Tão convencidos, estavam todos, homens e mulheres, da superioridade dos homens sobre as mulheres, que a demanda de igualdade, formuladas pelas mulheres, acabou por reduzir-se ao mero questionamento das barreiras que impediram sua entrada no espaço público (OLIVEIRA, 2000, p. 72).

Esta inserção das mulheres ao mercado como abertura para novas possibilidades de emancipação forja uma realidade bem diferente, haja vista que o trabalho é precário e mal remunerado.

Entretanto, constata-se que o trabalho das mulheres é funcional ao capital, tanto o trabalho doméstico que contribui no âmbito da reprodução, quanto o trabalho no espaço público. Viana (2006a, p.122) se refere ao “trabalho assalariado fabril feminino ser mais interessante para o capital por lhe proporcionar um *quantum* de lucro”.

Nesse contexto, surge também a fetichização do capital, que de forma rasa traduz o conceito de Karl Max para a explicação da necessidade de se consumir cada vez mais, de uma forma alienada, fomentando a reprodução do capital.

Adiante será discutido o empobrecimento das mulheres como um dos elementos determinantes do da alienação, visto que as mulheres pobres são exploradas duplamente, pela condição de gênero, condição de pobreza/classe, e de etnia/raça.

5.2 Alienação no trabalho e condições sociais: a lógica da mão de obra da mulher considerada como inferior

Harvey (2011, p. 90) relata que as lutas sociais alçadas em todos os setores “definem um bloqueio potencial para a acumulação do capital que está perpetuamente presente e que precisa ser perpetuamente contornado para o capitalismo sobreviver”.

Baseando-se na Teoria Marxista acerca da dominação do empregador e a alienação do trabalhador, a união da classe trabalhadora é algo a ser mitigado pelos patrões. Se os trabalhadores se unirem, para a produção da mais valia, fica o empregador de mãos atadas. Não adiantaria deter o capital se não houvesse trabalhador para transformar a matéria-prima em mercadoria. “No processo de trabalho, no entanto, o capitalismo é basicamente dependente do trabalhador” (HARVEY, 2011, p. 88).

O trabalhador detém o poder do trabalho, uma vez que o trabalho é o ato de transformar a natureza, cabe aos detentores do capital o manter alienado e sobre as rédeas das políticas organizacionais. Como sustentado por Marx, o trabalho somente é produtivo se produzir mais valia. Diante disso, Iamamoto (2010, p. 74) diz que “a produtividade do trabalho, supõe, portanto, uma relação social determinada: o trabalho, como trabalho assalariado e os meios de trabalho, como capital”.

É justamente para manter essa relação de subordinação e poder que os detentores do capital constroem relações desiguais de renda. Portanto, podem continuar explorando a classe trabalhadora, que se sente oprimida. Conforme apontado por Harvey (2011, p. 66) “o capitalismo gera pobreza em virtude das relações de classe e a necessidade imperiosa de manter um excedente de trabalho empobrecido para a exploração futura”.

Na sociedade burguesa, quanto mais se desenvolve a produção capitalista, mais as relações sociais de produção se alienam dos próprios homens, confrontando-os como potências externas que os dominam, [portanto], o capital, no movimento de valorização, produz a sua invisibilidade do trabalho e a banalização do humano, condizente com a indiferença ante a esfera das necessidades sociais e dos valores de uso domina (IAMAMOTO, 2010, p. 53).

É na linha operacional que se identificam as questões de gênero, de etnia e de raça, chamando a atenção para a exploração do trabalho feminino em países subdesenvolvidos, como é o caso do Brasil.

“Nas fábricas do chamado mundo em desenvolvimento são as mulheres que carregam o peso da exploração capitalista e cujo talento e capacidade são utilizados ao extremo, muitas vezes semelhantes à dominação patriarcal” (HARVEY, 2011, p. 89).

Isso acontece porque, em uma tentativa desesperada de exercer e manter o controle do processo de trabalho, o capitalista tem de mobilizar qualquer relação social de diferença, qualquer distinção [...] da divisão social do trabalho, qualquer preferência ou hábito cultural especial, tanto para impedir a uniformização inevitável da localização no mercado de trabalho que pode ser consolidada em um movimento de solidariedade social quanto para sustentar uma força de trabalho fragmentada e dividida (HARVEY, 2011, p. 89).

O autor continua a argumentação no sentido de que este controle se deve a necessidade de se sustentar a relação fragmentada do trabalho.

Trazendo este conceito de alienação e pobreza como forma de opressão para a realidade das mulheres trabalhadoras, constata-se que a pobreza feminina é um fenômeno que se arrasta pela história. Nesse ínterim, inicia-se a discussão acerca da mulher com a indagação de Georges (2008, p. 257): “Será que é (ainda) o gênero feminino que paga pela destinação tradicional das mulheres ao espaço privado o preço da globalização das trocas e da produção e da reorganização produtiva”.

Considerada inferior aos homens, com limitações cognitivas, o trabalho das mulheres sempre foi menos remunerado, especialmente, se comparado à mesma atividade executada pelo sexo masculino, ocorrendo a **naturalização** da condição financeira inferior.

No Brasil, sobretudo as mulheres jovens e com curso superior (de engenharia, medicina, arquitetura ou direito), que representam 16% da população ativa feminina em 1991, têm carreiras profissionais similares às dos homens, mas o salário é sempre inferior (GEORGES, 2008, p. 248).

Lembram Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), a situação da mulher no ambiente de trabalho é marcada por avanços e retrocessos. E, mesmo assim, houve avanço na participação da mulher no mercado de trabalho. Porém, esta colocação ocorre em postos precarizados e com baixa remuneração.

Durante muito tempo, historicamente, as mulheres foram mais inclinadas a investir em capital humano que traria um retorno maior fora do mercado de trabalho, em ambiente doméstico, ou que acarretaria maior satisfação seja no tempo de trabalho ou de lazer, enquanto os homens tendem a investir em capital humano que traga maior retorno no mercado e maiores salários, embora, menor satisfação (KON, 2002, p. 101).

Houve aumento considerável da participação feminina entre os anos de 1995 e 2005. Mais da metade da população de mulheres em idade ativa estavam procurando emprego ou trabalhando. Em cada cem trabalhadores, quarenta eram mulheres (BRUSCHINI, RICOLDI E MERCADO, 2008).

Em contrapartida, como afirmam Guedes e Araújo (2011, p. 66) “as características que marcam o ingresso no mercado de trabalho incluem taxas sistematicamente mais elevadas de desemprego para as mulheres”. Logo, embora, na atualidade, existam leis, políticas públicas e programas organizacionais que garantam a igualdade entre os sexos, não apenas no que se refere ao ambiente do trabalho, mas em todos os setores da sociedade, a condição de desigualdade ainda persiste na atualidade.

Esta relação de dominação de classe é evidenciada na narrativa da Entrevistada D, que pobre e sem ter tido condições de se capacitar diante das novas exigências da reestruturação produtiva, se viu diante de um mercado opressor e segregado.

Foi em 92, acho que 90, eu decidi voltar ao mercado de trabalho, não é? Fui procurar serviço só que eu deixei, não estudei. Terminei só o ensino médio, não dei continuidade aos meus estudos. Daí eu senti a necessidade de algum curso, não é? Porque já não conseguia trabalhar numa empresa, porque já pedia, mesmo na década de 90, ela já queria ter um profissional mais qualificado, enfim, eu trabalhei na produção, mas eu não era qualificada, não tinha feito um curso, não tinha feito um, nem se quer uma datilografia, porque na época exigia datilografia. Então, a única coisa que eu decidi fazer, eu falei assim: eu vou primeiro tirar uma habilitação [...] eu fui, decidi, falei assim: gora vou arrumar um serviço. Comecei, pensei comigo: Vou primeiro então fazer primeiro um curso, não é? Já vou conciliar começo primeiro fazendo um curso, e vou procurar uma situação no mercado, não é? Comecei fazer um curso no SENAI, no SENAC, desculpa, comecei, fiz datilografia, e auxiliar de departamento de pessoal. (D).

No Brasil, as mulheres só adquiriram o direito à educação em 1827, por meio de escolas que aplicavam currículos distintos de acordo com o sexo. Para as moças, para quem o ensino superior era proibido, restava um ensino superficial nas ciências e voltado às **prendas domésticas** (DEMARTINI; ANTUNES, 1993).

Durante o Império, a única oportunidade de a mulher prosseguir os estudos era por meio da Escola Normal, que permitia o exercício da atividade docente. A partir de 1895, o número de moças suplantou o número de rapazes formados nessas escolas de São Paulo (DEMARTINI; ANTUNES, 1993).

Outra observação se refere à feminização do trabalho, como ocorreu durante todo o século XX. Às mulheres cabiam atividades que exigissem menos qualificação tecnológica, tendo em vista que eram consideradas menos capazes e, portanto, não tiveram a mesma possibilidade de capacitação técnica que o homem.

Alguns estudos, como de Araújo (2001), resgatam a construção histórica do poder masculino na determinação da qualificação tecnológica, mostrando como, desde o século XIX, as identidades femininas e masculinas foram sendo construídas, considerando o maior ou o menor domínio sobre a tecnologia.

A presença das mulheres é massiva ao longo da história do século XIX em escolas com ou sem vínculo com o Estado. No Brasil, a docência feminina nasce no final do século XIX relacionada, especialmente, com a expansão do ensino público primário. Nos anos 20, as mulheres dominavam a carreira docente (VIANNA, 2001/2002).

A mulher tem dificuldade de se inserir no mercado formal de trabalho, pois, sem ter tido oportunidade de estudo, aliada a coerção sofrida pelo marido, culmina em vulnerabilidade e pobreza. Como salientado por Cisne (2012, p. 85), “são as mulheres trabalhadoras, de baixa renda, as mais atingidas por este modelo econômico e cultural da sociedade, pois, elas são exploradas, oprimidas e discriminadas pelo sexo e pela classe”.

Na compreensão de Guedes e Araújo (2011, p. 64), “é bastante consensual entre os estudos de gênero a ideia de que o lugar das mulheres na família influencia o tipo de inserção laboral”. Assim, a condição de classe econômica e a posição de chefes de família, por exemplo, que determina o espaço no ambiente de trabalho.

As mulheres que vivem sozinhas, as chefes de casal sem filhos e as que têm filhos que são independentes dela, são as que melhor estão posicionadas no ambiente de trabalho.

[...] do ponto de vista estritamente da renda, há uma perda clara entre as famílias que contam com apenas um rendimento e que as mulheres que vivem só com os filhos ainda não conseguiram alcançar os mesmo rendimentos que os homens nesta situação (GUEDES, ARAÚJO, 2011, p. 65).

Na exposição da Entrevistada R, esta problemática é ressaltada diante da falta de estudo – em ambos os casos elas não estudaram por imposição do marido e pela falta de dinheiro quando eram solteiras. Submeteu-se a trabalhos flexibilizados, sem estabilidade, sem diretos de trabalho garantidos, mas necessários para a sobrevivência e dos filhos.

[...] fui trabalhar de faxineira, porque é o único lugar que tinha. [...] E procurei sim serviço, mas eu não tinha segundo grau completo, ele (o marido) não deixou eu estudar. Eu não tinha 2º grau, eu não tinha, não tinha nada, eu estava assim, mas nesses dois anos, enquanto o que estava de olho nos meus filhos, dando suporte, tal olhando cuidando, eu fui fazer, fui terminar o segundo grau. Eu fiz, antigamente era o supletivo, eu fiz o supletivo, terminei o segundo grau, fiz curso de informática de graça, por que eu não tinha nem condições de pagar [...]. Então na época estava, a revolução da informática, então eu tive aquele curso básico mesmo. Então, o que eu fui tomando conhecimento, mas não tinha, eu não tinha computador em casa, é a mesma coisa de você tirar carta em não dirigir, tem que ter a prática. Mas, assim, eu fui mandando currículos e tal, mas não conseguia. Mas o que eu fazia, eu fazia faxina para fora, eu passava roupa para fora, o meu irmão precisou de uma pessoa para cuidar da casa, eu fui trabalhar na casa do meu irmão, ganhava um salário mínimo né (R).

A narrativa da Entrevistada R promove a reflexão sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho: com a expansão do capitalismo, a partir da Segunda Guerra Mundial, a atividade produtiva das mulheres pobres foi altamente explorada; o trabalho, que antes era considerado socialmente indigno, passou a ser necessário para a reprodução do capital.

Contudo, esta lógica se aplica, especialmente, às mulheres de famílias pobres, como descrito pela Entrevistada L, a qual tinha que ajudar no sustento dos pais e da família, mesmo depois de casadas.

Eu comecei meu trabalho aos treze anos de idade de uma forma meio que por necessidade de subsistência e querer continuar meus estudos. Comecei num escritório de contabilidade, de advocacia; e assim as coisas foram acontecendo na minha vida. Não foi uma questão de opção; foi uma oportunidade que apareceu e eu abracei; e essa oportunidade me fez ter uma abertura de possibilidades bastante distintas e acabou que culminou na minha trajetória profissional até os dias de hoje. (L)

A exploração do trabalho da mulher está atrelada à exploração de classe que se funda na precarização da atividade produtiva de quem realmente tem que trabalhar para sobreviver, não restando escolha a estas mulheres. Pobres e sem instrução, tinham que se submeterem as mais precárias condições de trabalho, contribuindo para a perversa acumulação do capital.

No Século XX, declaram Fontanella, Rocas e Turano (2008) que como a pobreza se alastrava para grande parte das mulheres, estas precisavam trabalhar, sendo casadas ou solteiras. Tese esta reforçada por Brites (2013, p. 429), “no trabalho doméstico, a força de trabalho é recrutada entre mulheres, as quais geralmente provêm daquelas camadas mais pobres e com índices menores de escolaridade”.

No contexto do desenvolvimento capitalista, escolas para mulheres foram criadas com o intuito de capacitá-las de forma que as atividades pudessem contribuir para a maior produção em massa de bens e serviços. Sendo, então, mais uma vez forjada, pois, a alienação acontece no momento em que **se vende** a ideia de que elas podem se capacitar para competir em nível de igualdade com o homem, mas, esta igualdade, de fato, nunca foi praticada.

Estas mudanças recentes na ocupação feminina só podem ser entendidas como parte de um processo mais amplo de transformação do capitalismo, que vem sendo identificada com os processos de globalização e reestruturação produtiva (ARAÚJO, 2001, p. 133).

Mesmo muitas mulheres trabalhando fora de casa até quase o final da década de 1980, permaneceram sobre a tutela do pai ou do marido, tendo a alforria apenas após a Constituição Federal de 1988, que garantiu a igualdade jurídica, mas, a lógica das condições inferiores havia sido construída socialmente⁶.

⁶ Destaca-se o movimento feminista e de mulheres para a conquista de direitos como igualdade jurídica dentre outros.

No final dos anos 1980, Oliveira (2012) explica que as mulheres começaram a defender a igualdade, não mais em nome da capacidade de se assemelhar aos homens, sobretudo, em nome do direito de diferir deles.

Este período é marcada por continuidades no que diz respeito à inserção das mulheres no mundo do trabalho extra doméstico - um grande contingente de mulheres ocupa posições não qualificadas, com vínculo empregatício e condições de trabalho precárias, mal remuneradas e sem proteção social (ARAÚJO, 2001, p. 133).

Embora, essa tenha sido importante vitória para a emancipação das mulheres, a condição precária de trabalho ainda é vista no mundo contemporâneo. A igualdade jurídica conquistada, mesmo com os avanços em relação às condições de gênero, ainda não é vivenciada por muitas.

A continuidade da inserção da mulher no mercado de trabalho, nos anos 1990, ocorre em um período de recuperação econômica, marcado, porém pela reestruturação produtiva. Esta se caracteriza pela eliminação de empregos formais, majoritariamente masculinos, ligados à indústria de transformação e a construção civil, bem como pela criação de ocupações por conta própria, a serviços pessoais, de apoio administrativo e comércio de mercadorias, que tradicionalmente são ocupados por mulheres (LEONE, 2000, p. 106).

Acometido pelo desemprego e altas taxas de juros, a situação das famílias, nos anos 1980, se precarizou muito. No entendimento deste autor, foi a entrada feminina massiva no mercado de trabalho nos anos 1990 que ajudou na melhora do sustento familiar, tirando muitas famílias da linha da pobreza.

No estudo sobre a condição das mulheres trabalhadoras nos anos 1980 e 1990, o autor constatou que as mulheres tiveram grande participação na economia e que a atividade produtiva foi primordial para a elevação da renda familiar, exceto quando a mulher era a única provedora do lar.

5.3 A feminização do trabalho: a tendência a profissões menos remuneradas e socialmente aceitas

A origem do **trabalho da** mulher e do homem se dá no momento em que houve a divisão entre público e privado, quando se iniciou o jogo de interesses, a relação de poder, o acúmulo de riqueza e a mulher passou a ser definida nesta concepção. O homem como o proprietário, o senhor, e a mulher como a propriedade, a dependente (BRADO, 2005 *apud* TRINDADE; TRINDADE, 2006).

Pesquisas, como de Araújo (2001, p. 133), mostram que as mulheres têm sido absorvidas no mercado de trabalho, principalmente no setor de serviços, no qual tradicionalmente a população feminina teve uma participação imperativa, como demonstrado no relato das Entrevistadas R, V e A.

Comecei a trabalhar com 15 anos, em uma loja de artigos de roupa de marca, isso no ano em 1980 com 15 anos, auxiliar de crediário. Fiquei nessa loja por seis meses, aí fui convidado para trabalhar, no escritório de contabilidade, auxiliar de escrita fiscal. (R)

Eu comecei trabalhando muito jovem, com doze, treze anos eu comecei com trabalhos informais no bairro mesmo, ajudando pessoas que precisavam... arrematadora, pequenas oficinas de costura, mas só que eu nunca quis aquilo só, eu sempre quis mais. Vim de uma família humilde, na verdade fui criada pela minha avó. Então, por conta disso que eu tive que buscar um trabalho mais cedo. [...] Eu tinha, eu precisava ganhar dinheiro porque o meu sonho era fazer uma faculdade, a faculdade de psicologia, e como eu falei, morei com a avó, minha avó cuidou da gente com dinheiro de pensão, meu avô já era falecido, e foi assim uma infância de privações, uma adolescência de privações. Começou realmente a melhorar quando eu comecei a trabalhar, ter meu dinheiro, poder fazer as coisas que eu gostava. (V)

O primeiro emprego, oportunidade, a primeira agência de recursos humanos de São José dos Campos, que hoje é meu amigo que montou, fiquei com ele por um ano e pouquinho, tive a oportunidade de entrar no Banco Bradesco, porque aí eu praticava o que eu estava fazendo em ciências contábeis, passei no concurso do Banco Nacional, apesar do Banco Nacional pagar um salário pouco inferior, mas você tinha as outras oportunidades que o banco comercial não ofertava. Deixei o Banco Nacional, porque ele entrou em falência e nisso tive a oportunidade do concurso na prefeitura, e consegui fazer uma escala. (A)

Percebem Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008, p. 24) que os setores do mercado nos quais as trabalhadoras continuam encontrando maiores oportunidades de trabalho e emprego são, pela ordem, prestação de serviços, agropecuária, setor social, comércio de mercadorias e indústria.

De acordo com os autores, após uma nova classificação do IBGE, em 2005, identifica-se melhor a distribuição das mulheres no setor de serviço, no qual cerca de 40% delas atuam e melhor subdividi-las em três setores: educação; saúde e serviços sociais; e serviços domésticos e outros serviços coletivos, pessoais e sociais.

A incorporação da mulher na indústria têxtil, alimentar farmacêutica e no setor de serviços (como professoras, enfermeiras, ascensoristas, telefonistas, trabalhadoras domésticas, *etc.*) é uma projeção das tarefas que a mulher realiza na esfera doméstica (VIANA, 2006b, p. 2006).

Para Leone (2000, p. 89), o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho nas circunstâncias econômicas ocorreu numa economia estagnada que limitou a geração de empregos, colocou enormes dificuldades para elas na obtenção de ocupações de qualidade.

O magistério tornou-se basicamente feminino, entre 1835 e 1890, tendência chamada de feminização do magistério, passando a ser visto como um campo por excelência de mulheres, consideradas como mais capazes de cuidar, educar e disciplinar as crianças (VIANNA, 2001/2002).

Isto foi mantido até os anos de 1930, na medida em que o magistério passa a ser uma das poucas possibilidades profissionais que atraíam mulheres das elites da sociedade. A sedução se dava por proporcionar um ganho financeiro e aprimoramento intelectual, o que de certa forma sinaliza uma ascensão no status social e de aceitação em funções públicas e ambientes intelectualizados (LEONE, 2000).

Ao longo do século XX, a docência foi assumindo um caráter eminentemente feminino e atualmente, em especial na educação, é grande a presença de mulheres no exercício do magistério (VIANNA, 2001/2002).

É sabido que aos poucos os homens que se dedicavam a carreira de professor foram abandonando nos postos para se dedicarem a outros ramos de atividade, ao passo que as mulheres foram cada vez mais se dedicando a esta área. Esta relação de gênero e ambiente de trabalho é explicada pela Entrevistada (A).

Aos 13 anos, finalizando o ensino fundamental, hoje chamado fundamental, a tendência na época era você como mulher buscar um curso de magistério, porque ou existia magistério ou existia o colegial, que é um curso que é genérico. Então, as mulheres iam para o magistério para terem uma oportunidade de emprego, e eu disse: Isso eu não quero para mim. E o pai, meu pai disse: Então minha filha você vai ter que trabalhar e pagar o seu curso técnico, não tem problema nenhum. Fui trabalhar. (A)

Para Araújo (2001, p. 132) a divisão sexual do trabalho nas empresas estava apoiada na subordinação da mulher no espaço privado e nas assimetrias entre os sexos.

A divisão sexual do trabalho é uma das formas centrais para a exploração do capital sobre o trabalho. Essa divisão segmenta os trabalhos de homens e mulheres e hierarquiza tais trabalhos de forma a subalternizar os considerados naturalmente femininos em relação aos considerados naturalmente masculinos (CISNE, 2012, p. 109).

Tanto que estes resquícios da extensão do ambiente privado para o público é verificado atualmente, ao passo que a docência é altamente feminizada e estimulada como uma profissão ideal para as mulheres.

Entre as explicações para a feminização do magistério, existem as concepções conservadoras pautadas pela ideia de **vocação**, na qual as mulheres são induzidas a profissão docente por conta da **natureza**, dedicadas à manutenção das relações humanas e as práticas do cuidado. Afirmações estas simplistas, fundamentadas no determinismo biológico que tanto contribui para retrocessos sociais e desigualdades entre os gêneros, como declarado pela Entrevistada E.

Comecei a trabalhar com 13 anos, na verdade eu fui convidada pela minha professora de história na escola, eu fazia na época a 6ª série. Quando eu fui para a faculdade, eu fui secretária executiva. Então, eu saí totalmente da área educação e fui ser secretária, estudar secretária executiva, as pessoas nem se conformavam: Ah, faz pedagogia, vai ser professora. (E)

A feminização do magistério não se refere apenas à presença de mulheres, mas, principalmente, à associação da escola a símbolos da feminilidade. Vianna (2001/2002) desconstrói essa ideia, afirmando que a socialização influencia nas maneiras como as pessoas (homens e mulheres) se relacionam, intervindo nas profissões escolhidas e como se atua.

Não se trata de afirmar que sempre foi assim ou que é inerente à [natureza humana]. Para a autora, trata-se de dizer que tanto o feminino quanto o masculino se constroem historicamente. Tem-se, portanto, uma referência **aos símbolos culturalmente disponíveis em uma dada organização social, às normas expressas em suas doutrinas e instituições, à subjetividade e às relações de poder estabelecidas nesse contexto** (VIANNA, 2001/2002, p. 90).

Outro ponto é a compreensão do espaço público e privado no processo de feminização do magistério. Nas primeiras décadas do século XIX era dado à mulher o direito de exercer tarefas que tivessem relação com a vida privada e o exercício do magistério torna-se então a única forma de acesso à vida pública.

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro apresenta tendências recorrentes que pouco se alteraram nos últimos [trinta] anos. No emprego formal, representam continuidades no padrão de ocupação das mulheres a elevada presença em setores tradicionais da indústria, como é o caso das costureiras no ramo da confecção, assim como nos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como é o caso das cabeleireiras e especialistas em estética em geral, das faxineiras, arrumadeiras em domicílios e hotéis, lavadeiras, tintureiras e cozinheiras (BRUSCHINI; RICOLI; MERCADO, 2008, p. 28).

Ressalta-se que dentre as seis entrevistadas, uma fez magistério e, posteriormente, realizou Curso Superior de Secretariado Executivo; outra estudou pedagogia e atua na área do Ensino Superior, outra cursou Psicologia e atua na área de Recursos Humanos; uma cursou

Administração de Empresas e é líder da área de Recursos Humanos em uma indústria; outra cursou Técnico de Contabilidade, a contragosto dos pais, que queriam que ela fosse professora, posteriormente, formou-se em Comunicação Social e, atualmente, é professora do Ensino Superior; e outra estudou Logística e atua na área Administrativa em uma indústria.

Os significados femininos e masculinos definem as relações entre professores/as e alunos/as no espaço escolar e no sindicato da categoria docente. Eles se baseiam nas diferenças entre os sexos, mas indicam também uma construção social – com base nessas diferenças – que ajuda a explicar as relações de poder que definem a divisão sexual do trabalho e a inserção das mulheres em profissões ligadas a funções consideradas femininas e socialmente mais desvalorizadas (SCOTT, 1994 *apud* VIANNA, 2001/2002, p. 93).

As escolhas profissionais e as atividades desempenhadas por estas mulheres força a reflexão sobre dois prismas. Primeiro, a maioria se lançou em áreas consideradas femininas (Docência e Psicologia) e dentre as que foram para outras áreas (Logística, Administração e Comunicação) uma desempenha atividade administrativa no setor de Logística e a outra, embora, exerça cargo de liderança no setor de Recursos Humanos.

Estes fatos apenas reafirmam as situações de segregação e hierarquização dos sexos no ambiente de trabalho, mas também, abre um leque de possibilidades de análises como: a mulher escolhe estas profissões como extensão da vida privada, consciente e inconscientemente; a escolha por profissões consideradas femininas descende da construção social e histórica; e, portanto, socialmente mais aceita, a dificuldade de adentrar em profissões consideradas masculinas as fazem optarem por campos mais **fáceis** de se manter.

Nas subseções posteriores, são tratadas essas questões de forma mais profunda, sempre com base nas narrativas das entrevistadas.

5.4 Relações de subordinação e dominação: a dualidade entre o ambiente público e privado

A distinção entre os dois espaços se origina na Grécia antiga, sobretudo com Aristóteles, para o qual os espaços público e privado eram dicotômicos, sendo o privado correspondente à liberdade e o público às relações políticas e naturais (LAMOUREUX, 2009). “Na Grécia antiga, existia a divisão sexual do trabalho, onde as mulheres consideradas livres, como as escravas, eram responsáveis pela atividade doméstica” (PERROT, 1988 *apud* OLIVEIRA, 2000, p. 24).

Portanto, ser livre era, em primeiro lugar e, sobretudo, libertar-se das necessidades da existência, tendo a possibilidade de encarregar disso outras pessoas que não a si próprio, [...] mulheres ou escravos [...] e é, por isso, que o homem livre era um chefe de família. (LAMOUREUX, 2009, p. 209).

“[...] os seres privados eram aqueles cujos relacionamentos com os semelhantes passavam pela produção material, enquanto os seres públicos estabeleciam relações marcadas pela gratuidade” (LAMOUREUX, 2009, p. 209).

Enquanto, na Idade Média, as atividades domésticas eram divididas conforme a classe, sendo as solteiras responsáveis pelas roupas, as mães pelas crianças e as de meia idade ocupavam-se do cuidado com as adolescentes e com a cozinha (OLIVEIRA, 2000).

Lamoureux (2009, p. 209), discorre que foi durante as revoluções modernas que ocorreu redefinição dos espaços, em destaque a de Rousseau, em que o cidadão moderno se distingue “do homem natural em virtude de a cidadania ser uma segunda natureza, em certa medida mais verdadeira do que a primeira, porque totalmente depende da razão humana e da capacidade criadora”.

Nesta conjuntura, atribui-se a Rousseau a divisão entre os espaços baseado nos sexos, pois, o pensador fez a “neutralização das mulheres, a uma construção [da] dependência e invisibilidade social por meio da associação entre mulher e mãe” (LAMOUREUX, 2009, p. 209), uma vez que a mãe não podia participar ativamente da sociedade por não ser dotada de imparcialidade.

[Às mulheres] reservou-se o espaço privado, sem direito à pertença no espaço público, que era o *locus* do homem, lugar da política, do discurso e do reconhecimento social, onde os indivíduos podiam ouvir e ser ouvidos, questionar, deliberar e participar ativamente da construção da sociedade (VIANA, 2006a, p. 144).

Foi nesta mesma direção que outros pensadores modernos dos séculos XVIII e XIX seguiram, destacando Hegel, Hume, Kant, Nietzsche, Proudhon e Schopenhauer, os quais desenvolveram a noção de esferas distintas, que objetivava restringir o acesso das mulheres ao espaço político e “introduzir um duplo padrão sexuado no outro domínio público, o do mercado de trabalho” (LAMOUREUX, 2009, p. 210).

Durante a Revolução Industrial, no final do século XVIII, segundo Oliveira (2000, p. 240), “acentuou-se a migração campo-cidade, consolidou-se a burguesia e, paralelamente, surgiu o proletariado feminino, caracterizado pelo trabalho no domicílio das mulheres, decorrentes da recusa dos homens quando elas tentavam ingressar nas fábricas”.

De acordo com Perrot (1988 *apud* OLIVEIRA, 2000), as operárias eram duplamente discriminadas. Primeiro, como mulheres e segundo, por serem operárias, que significava ousar sair para o mundo, mesmo que os salários fossem necessários como contribuição ao equilíbrio financeiro da família.

No início do século XIX, para sobreviver, as mulheres eram obrigadas a se casar e formar uma família. Os casamentos arranjados eram comuns e as mulheres tinham a obrigação de obedecer aos maridos e se sujeitarem às situações humilhantes para a sobrevivência. “O trabalho das mulheres era considerado indigno, especificamente, para as brancas. O casamento tornava-se a oportunidade para as mulheres sobreviverem na idade adulta e na velhice”. (FONTANELLA; RICAS; TURANO, 2008, p. 76).

“As mulheres são destinadas ao privado e se expõem a diversos ataques à integridade quando saem: é por isso que a distinção entre a operária e a prostituta é frequentemente tênue. [...] o homem público obtém consideração; a mulher pública é objeto de escárnio” (LAMOUREUX, 2009, p. 210).

Desta maneira, “um dos fatores que impedem uma melhor situação da mulher no mercado de trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal, que confere a ela a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos” (NEVES, 2013, p. 407). Portanto, o fato de as tarefas domésticas estarem sobre a responsabilidade das mulheres, faz com que a jornada de trabalho no ambiente público seja menor, ocasionando em maior dificuldade de progressões nas carreiras (GUEDES; ARAÚJO, 2011).

[...] A partir do momento que olha historicamente você deveria estar em casa, tomando conta dos seus filhos, estar lá lavando e passando, e se você propôs, a vir o mercado de trabalho, então de contas e faça o seu melhor, porque senão você está fora. Agora vai dizer que o homem vai fazer a mesma coisa? Ele vai, trabalha o dia inteiro, ou ele fica lá em uma primeira, segunda, terceira em uma... Metalúrgica ou então ele trabalho em horário comercial. Ele vai chegar em casa, ele vai lavar? Ele vai passar? Ele vai fazer comida? Ele vai cuidar dos filhos? (A).

Abramo (2010 *apud* NEVES, 2013, p. 413) problematiza a inferioridade da mulher em relação ao homem e conclui dizendo que “essa visão estrutura-se a partir da separação e da hierarquização entre as esferas do público e do privado da produção e da reprodução”.

[A] complexidade da servidão ao caracterizá-la como um modo de vida não apenas imposto, mas aprendido e estimulado por aqueles que se encontram em posição privilegiadas e que extraem recursos dessa mesma servidão – no caso, os homens (MILL, 2008 *apud* BIROLI, 2013, p. 25).

Para Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008, p. 18), “o debate teórico e as pesquisas sobre trabalho feminino tomaram novo rumo quando dirigiram o foco para a articulação entre espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo”. Com base na Teoria Marxista, Antunes (2005, p. 57) faz uma análise acerca do **trabalho da mulher**: “o capital, tem demonstrado capacidade de apropriar-se intensamente da polivalência da multitarefas do trabalho feminino, da experiência que as mulheres trabalhadoras trazem das atividades realizadas na esfera do trabalho reprodutivo, do trabalho doméstico”.

Em relação à subordinação feminina e ao mundo do trabalho, Cisne (2012, p. 113) declara que “a análise da divisão sexual do trabalho permite perceber nuances da exploração capitalista, muitas vezes, despercebidas devido à naturalização da subalternidade das mulheres nesta sociedade, assim como de papéis por elas desempenhados”.

Como visto por Garcia (2011), a filósofa, escritora e feminista Simone de Beauvoir antes de redigir o livro **Segundo Sexo**, não tinha consciência da discriminação contra as mulheres, bem como não se considerava feminista e não tinha pretensão de se engajar politicamente em relação à superioridade masculina. Entretanto, como relatado na autobiografia, quando a autora conversa com mulheres de quarenta anos, todas relataram o sentimento de **seres relativos** – relatividade em relação ao homem – que a fez pensar sobre as armadilhas da alienação e como oprimidas elas poderiam se sentir.

[...] Daí eu me casei, e pouco tempo depois eu engravidei, resolvi parar de trabalhar. Fiquei sem trabalhar durante uns oito anos. [...] que nesse ano, de 84 eu me casei, decidi parar por conta do meu marido mesmo. Que não queria mais que eu trabalhasse, mas eu gostaria de ter continuado. Mesmo porque a gente tinha um salário muito baixo. E isso ia ajudar muito, mas enfim, após dois anos, já engravidei, aí enfim, eu decidi parar mesmo de trabalhar um período, para cuidar mais, se dedicar mais a minha filha, e ao meu esposo [...]. (D)

Uma das críticas do feminismo ao liberalismo está focada na dualidade entre o privado e o público, e as relações de gênero implícitas nessa dialética. Como fundamentado por Mill (2008 *apud* BIROLI, 2013, p. 25), para fundamentar esta dicotomia “à individualidade deveria pertencer a parte da vida que concerne primordialmente ao indivíduo; à sociedade, a parte que concerne primordialmente à sociedade”.

O princípio de que sobre si, o corpo e mente, o indivíduo é soberano. Baseando-se nos princípios de Mill (2008 *apud* BIROLI, 2013), na narrativa das Entrevistadas D e R, percebe-se a relação de imposição de força exercida pelo marido, bem como a alienação vivida pela mulher.

[...] Não foi porque eu quis não, é porque ele não gostaria que eu trabalhasse, aliás, ele não deixava trabalhar, não é? Então isso aí era, e daí como eu estava grávida, eu já falei assim: Ah, pelo menos eu queria muito ser mãe. Então, eu falei assim: Ah, vou cuidar só da minha família. (D)

[...] tive é que sair [do trabalho] para poder casar, porque ele não aceitava, porque mulher não poderia trabalhar, e aquele amor, aquela paixão, eu acabei cedendo, casei, em 14 de novembro de 1981, com dezessete anos. Casei grávida já do meu filho, com dois meses de gravidez, meu filho nasceu em maio de 1982 (R).

O que explicita a falta de autonomia e a liberdade de escolha, bem como a dominação masculina na medida em que ela acredita que é preciso respeitar e acatar a imposição do marido, para que possa desempenhar a figura de boa esposa e boa mãe.

As possibilidades de saída de um casamento insatisfatório envolvem desvantagens ampliadas para as mulheres, entre outras coisas porque a divisão do trabalho doméstico e do tempo necessário ao cuidado com as crianças impacta diferentemente a vida de umas e de outros (BIROLI, 2013, p. 30).

O **correto** socialmente é que o sustento fosse provido pelos homens da família: “primeiro o pai, que deveria mantê-la até o casamento, e depois o marido, que seria responsável pelos gastos e pelo dos filhos que tivessem. Essa idealização manteve-se durante séculos”. (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008, p. 76).

[Simone de Beauvoir] chega à conclusão de que precisa ser ratificado pelo homem a todo o momento, o homem é essencial e a mulher está sempre em relação assimétrica com ele. E desenvolve o conceito de **heterodesignação**, uma vez que considera que as mulheres compartilham uma situação comum: os homens lhes impõem que não assumam a existência como sujeitos, mas que se identifiquem com a projeção que nelas fazem [dos] desejos (GARCIA, 2011, p. 81).

Historicamente, Biroli (2013), construiu-se o entendimento de que as mulheres precisavam ser protegidas, inclusive no que diz respeito à definição das próprias vidas. A caracterização das mulheres como frágeis e insuficientemente racionais esteve na base das justificativas para que fossem governadas por outros e subordinadas ao controle masculino. Para que não fossem consideradas agentes morais capazes de autodeterminação, como relatado pela Entrevistada D.

[...] Eu sentia muita necessidade, de ser útil, de trabalhar e sentir também, que eu tinha um dinheiro, sempre tinha que pedir para o meu marido, e isso era muito incomodo, [...] ele me privava muito, e eu queria ter a minha independência, enfim, mas... [...] (D).

O prestígio social do casamento parece ter decrescido na mesma medida em que as formas assumidas pelos arranjos familiares se diversificaram. Transformações importantes foram registradas no que se refere aos valores predominantes e nas expectativas sociais relativas aos papéis de gênero, “[...] mas, essas transformações estão longe de definir uma situação de igualdade entre mulheres e homens, seja ela pensada como igualdade de oportunidade, de acesso a recursos de bem-estar ou de realização” (BIROLI, 2013, p. 28).

Desta maneira, faz-se necessário problematizar melhor a divisão sexual das atividades domésticas, restando “elaborar novos modelos de vida e de organização social que permitam a todas e todos participarem plenamente tanto da esfera pública quanto da esfera privada” (LAMOUREUX, 2009, p. 213).

Diante do que foi elucidado por meio das narrativas, a questão da mulher ainda ter como responsabilidade a maior parcela das atividades no ambiente privado, como cuidado com os filhos e a organização do lar, é um fator que a impede de ser competitiva no ambiente do trabalho.

Todavia, esta constatação precisa ser melhor aprofundada tomando como base pontos imperativos da construção da subjetividade – no caso, a culpabilidade da mulher pela ineficiência com as atividades domésticas, a pressão por ser uma trabalhadora e mãe exemplar, bem como as relação de igualdade de oportunidades, pautadas em novas configurações acerca da inserção e permanência no ambiente produtivo.

5.5 A dedicação aos filhos e a relação de gênero no ambiente de trabalho: a culpa, a pressão do mercado de trabalho e a acumulação de tarefas

A maternidade como sinônimo de cuidados maternos, traz a representação da necessidade apenas de a mulher ser a responsável pela criação e cuidados dos filhos, e desta forma, o trabalho parece menos valorizado.

Biroli (2013) discute com propriedade a maternidade e o ambiente do trabalho, ressaltando a valorização da maternidade como sinônimo de feminilidade, a qual acarretou, historicamente, na limitação da autonomia feminina, como explicitado pela Entrevistada A.

Então, gerir mulheres não é fácil... é desgastante, porque se ela é uma ...uma mãe de família, quantas vidas ela tem? Ela tem que ser mulher, esposa, ela tem que ser mãe, ela tem que ser dona de casa, mesmo que ela tenha empregada, e ela tem que ser profissional. (A)

Não há como dissociar as formas de dominação ativadas pela naturalização da representação das mulheres como mães e o que há de singular e significativo na vivência da maternidade pelas próprias mulheres.

“A naturalização dos papéis de gênero, na qual a valorização da maternidade é um dispositivo fundamental, colabora para a reprodução dos obstáculos à atuação das mulheres nas esferas profissionais e política” (MIGUEL, 2001; MIGUEL; BORELI, 2011; PHILLIPS, 1997 *apud* BIROLI 2013, p. 64), como comentado pela Entrevistada R.

[...] Aí a minha vida toda foi para o meu filho. Depois de um ano de casada, eu comecei a trabalhar com meu ex-marido, a gente tinha um açougue, e eu ajudava meio período, quando dava. Depois de quatro anos, veio a minha segunda filha, em julho de 1986, mas naquela época eu já tinha empregada, cuidava da casa, e deixava os filhos, e trabalhava com ele, fazia serviços de banco, atendia balcão, e a minha vida foi essa aí, de 15 anos e meio, trabalhando com meu ex-marido. E fiquei fora do mercado de trabalho, nem sabia o que está acontecendo aí fora. A minha vida nesses 15 anos foi cuidar dos filhos, nunca deixei de ser mãe, levava na escola, acompanhava nas reuniões, e ajudava o marido. Eu era muito exigida, ele exigia muito de mim, e eu com medo, eu ia fazendo, mas eu tiro como lição, porque eu aprendi muito (R).

A mulher se sente obrigada a abandonar os interesses para se dedicar exclusivamente aos filhos e, certamente, o trabalho, nesta conjuntura de opressão sexual, passa a ser secundário. Isto significa que quando a mulher se torna mãe, a condição no ambiente do trabalho se torna fragilizada, como colocado pela Entrevistada E, que declinou da possibilidade de promoção por ser mãe.

[A direção disse:] Vamos para São Paulo, nós vamos todos morar em São Paulo. E eu não queria ir para São Paulo, isso já era decidido. Eu falei pro meu marido, Eu não vou para São Paulo, eu não vou trabalhar do jeito que eu trabalho aqui em São Paulo eu não tenho condição. Porque daí eu vou ficar, eu vou ter que sair 5h da manhã, para chegar aqui 9h da noite, eu tenho duas crianças, tinha um bebe de três já anos, dois anos e meio que era a Maria, e tinha o João de seis anos de pouquinho, também que também era bebê, eu tinha dois bebês. (E)

“A condição de mãe fragiliza a posição laboral, o que aparece com muita nitidez quando se observa os principais indicadores de mercados de trabalho de mulheres cônjuges ou chefes de família monoparentais com filho” (SORJ, 2013, p. 483).

Lewkowicz, Gutiérrez e Florentino (2008, p. 76) afirmam que “por muitas gerações o trabalho feminino foi visto como essencialmente doméstico. Considera-se que a vocação única das mulheres seria a de ser esposa, mãe e filha, independentemente da classe social”.

Ao ser questionada sobre a posição de uma mulher com filhos, mesmo a Entrevistada A não ter filhos, foi categórica na afirmativa de que quando se torna mãe, a mulher talvez não seja tão interessante para a empresa justamente por ter que se dividir entre o filho e o trabalho, reforçando a ideia de que é a mulher a principal responsável pelo filho.

[...] Você não consegue dividir a sua vida pessoal ou profissional, ela é única, uma reflete na outra, e se você tem um filho, o que acontece? A sua rotina vai mudar, a sua dedicação vai ser dividida. Ai talvez, você não seja mais interessante para empresa (A).

Segundo Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), de todos os fatores relacionados com a esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina. O cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho da mulher.

As mulheres, em especial, aquelas com maior escolaridade, apresentam tendência de terem filhos mais tardiamente ou até mesmo optam por não terem para se dedicarem às carreiras.

A constatação de que os avanços das mulheres no campo profissional não vêm sendo acompanhados por um processo de **desnaturalização** dos tradicionais papéis femininos vinculados ao nascimento de filhos e pela desconcentração do trabalho reprodutivo na figura da mãe, parece fazer com que esta experiência seja postergada até o limite máximo possível ou mesmo deixe de figurar nos planos de algumas mulheres, particularmente daquelas pertencentes aos segmentos mais escolarizados da população brasileira (GUEDES; ARAÚJO, 2011, p. 62).

A Entrevistada V ressalta a experiência de ter sido demitida quando retornou da licença maternidade, reafirmando a dificuldade de se recolocar/manter no mercado com filhos pequenos.

Ganhei a neném, sai de licença maternidade, e quando eu voltei tinha outra pessoa lá como gerente e ele preferiu não ficar comigo. (V)

E quando a indagação fora acerca das oportunidades para homens e mulheres com filhos no ambiente do trabalho, a Entrevistada A discorre sobre a discrepância entre as oportunidades, o que reforça os dados das pesquisas sobre precarização da atividade da mulher, sobretudo, quando elas são mães.

[...] Isso depende muito do ramo de atividade da empresa, em geral vamos dizer 90 %, não oferece a mesma oportunidade, e mesmo que ofereça isso é claro, isso é estatístico, o salário é inferior. Não tem o que ser discutido. Um homem ganha 3, 4 vezes mais no mesmo cargo que uma mulher executa. (A)

De acordo com dados da PNAD (2008 *apud* ANDREUCCI, 2012), houve diminuição de fecundidade entre as mulheres de 15 e 49 anos, se comparado com o período de 1991 a 2007, observando a queda de 2,9 para 1,95 – índice abaixo da taxa de reposição da população, que é 2,1.

Então assim, você já sabe que se você quer crescer, você tem que estudar muito primeiro, você tem que abrir mão dessa maternidade mais... Deixá-la para mais tarde, ter um filho só (E).

Estes dados são reflexos do avanço da Medicina no que tange a contracepção, mas, reflete também questões de ordem social, como o casamento com idade mais avançada e, principalmente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Na mesma pesquisa da PNAD, ainda no ano de 2008, é possível observar que subiu de 48,2% para 55,8% o número de casais com filhos, o que reforça a ideia de que a mulher moderna tem pensado mais em se estabelecerem no mercado de trabalho, em detrimento, muitas vezes, da maternidade.

[...] Como a escolha é eivada de angústia, nada mais natural do que adia-la [a gravidez], concretizando-a após a consolidação da carreira e formação profissional. Obviamente, esse prazo será bastante delongado e muitas vezes não será incomum se pensar na maternidade depois dos 35 anos (trinta e cinco) anos. Com a idade mais avançada diminuem as tendências de engravidar naturalmente e, sendo tardio, o processo gestacional fica cada dia mais dependente de intervenções médicas e cirúrgicas para que tenha sucesso. A resultante desse conjunto de circunstâncias é a baixa naturalidade e redução do número de componentes familiares (ANDREUCCI, 2012, p. 109).

Todavia, por que isso tem que acontecer? Só é possível ser uma boa profissional se não tiver filhos? Um filho ainda pode ser um complicador para a ascensão no mundo do trabalho?

Os questionamentos são contestados pela Entrevistada A acerca de mulher na faixa etária dos quarenta anos, casada e sem filhos, enfatizando que se tivesse filhos teria tido a oportunidade de se lançar em uma carreira profissional de sucesso, inclusive com experiência internacional.

[Se tivesse filhos] eu não teria migrado tanto de área, não teria porque a questão da consciência, quando você é jovem, quando você não tem ninguém que dependa de você, você não pensa mais de uma vez de mudar de estado, mudar de país e mudar de área. Você não tem raízes, você tem a sua família que é sua base, mas você dizer assim: aí eu pertenço a tal área, eu pertenço a tal empresa (A).

No testemunho da Entrevistada A, **ser mãe** significa se doar para o filho, se dedicar a ele integralmente, como se coubesse apenas à ela a função de criar. Ela fala como se o fato de ser mãe anulasse o lado profissional, o que reforça o estereótipo cultural da mulher como a única responsável pelo ambiente privado.

“Para muitos, o **ser mãe** é uma função glamorosa, codificada e traduzida de maneira poética e, muitas vezes, **romantizada** em demasia, e aí está o dilema, a opção de escolha diante dessa construção histórico-cultural” (ANDREUCCI, 2012, p. 107).

Ainda, na atualidade, persiste o modelo de uma identidade feminina constituída em torno do mundo doméstico, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades do lar e da educação dos filhos. Em geral, esse fator condiciona e limita a participação da mulher no mercado de trabalho (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008), como declarado pela Entrevistada L.

Na realidade a filha foi uma questão bastante tranquila, por que eu sempre dentro de todo o possível, eu sempre cumpria o papel de mãe, é confesso que boa parte, alguma das vezes, não boa parte, mas algumas vezes, eu precisei deixar a minha filha com as avós, e dando prioridade pro mercado justamente por causa da pressão, que era muito forte, que para poder consolidar o meu espaço, então eu diria que não é fácil, realmente é bastante difícil, mas não é impossível (L).

A narrativa da Entrevistada D discorre sobre a condição de ser mulher, da acumulação das atribuições do trabalho remunerado e do trabalho domésticas e de como a jornada é cansativa. Porém, reforça a ideia do machismo ao afirmar que **a mulher tem mais garra**. Isto significa que a mulher suporta essa carga horária discrepante entre os sexos.

Com certeza, me desfavorece [ser mulher]. [...], só que o peso que a mulher leva é muito maior, porque a mulher tem a jornada de trabalho, tem a jornada em casa, tem filho, tem marido, tem que conciliar tudo, mas a mulher tem muito mais garra que o homem, eu acredito nisso. (D).

A construção de um modelo de mulher representado pela mãe e esposa devotada implicou na desvalorização profissional, política e intelectual (PINHEIRO, 2006), como relatado pela Entrevistada E.

Temos culpas que eles não têm, eles viajam sem culpa. Eles voltam sem culpa, eles trazem na mala alguns brinquedos, a gente só traz brinquedos entendeu? Então, assim, é diferente a cabeça da mulher e a cabeça do homem, é diferente. Ele lida diferente. (E)

Essa máxima vai ao encontro do relato da Entrevistada V, uma vez que, embora, não fale abertamente que a maternidade foi decisiva para a saída da empresa, no depoimento é possível verificar nuances do motivo pelo qual preferiu ir para uma cidade menor, que ela julgava ser mais tranquila para criar um filho e pela necessidade de encontrar alguém com quem ela pudesse deixar o bebê para ir trabalhar.

Não foi nenhuma necessidade, é até que eu acho que se eu ainda morasse em Guarulhos, mais perto de alguém, família, pessoas a qual eu poderia ter confiança de deixara a neném, com certeza não sairia. Eu não falaria para o meu gerente que poderia ser eu a escolhida do RH, ou se ele tivesse alguém, entre outros eu e tal... Eu até acho que ele não escolheria a mim. Mas, por essa condição ele deve ter percebido, é muito longe São José para Guarulhos para deixar um bebê. Então, foi mais isso. Não é porque eu quis ser mãe. Porque ser mãe foi até em outro momento. Nesse primeiro momento eu não queria. Eu fiquei um ano até em casa pela dificuldade de me encaixar no mercado, porque depois eu arrumei alguém que ficou com a Larissa, super tranquilo, ficou com ela e a outra até sete ou oito anos, ficaram com essa pessoa. Bastante de confiança. Mas não foi só esse motivo que eu quis ser mãe não, não foi o espírito materno que me fez parar, foi realmente a dificuldade, à distância, e de não ter ninguém aqui de confiança. (V).

Outra pergunta pertinente a ser colocada em pauta é referente à culpa e à impotência desta mulher que se lança no mercado de trabalho e sai em busca da oportunidade de trabalho. Resultado da opressão e da divisão sexual dos papéis de pai, mãe, provedor e provida, ela ao mesmo tempo quer ser uma profissional e ser uma mãe exemplar. A mulher é duplamente explorada pelo capital, seja no ambiente privado ou no público.

Além de atuar crescentemente no espaço público, fabril e de serviços, ela realiza centralmente as tarefas próprias do trabalho doméstico, garantindo a esfera da reprodução societal, esfera do trabalho não diretamente mercantil, mas indispensável para a reprodução do sistema metabólico social do capital (ANTUNES, 2005, p. 61).

Segundo Oliveira (2012, p. 100), “a insatisfação, a ambição, o desejo de independência e de autonomia são sentimentos que nas mulheres, muitas vezes são acompanhados pelo fantasma da culpa”, como testemunhado pela Entrevistada E.

A tomada de consciência, base para a transformação dessa posição subordinada, dependeria de ressignificação das experiências, especialmente, daquelas ocultas atrás das fronteiras estabelecidas pelos valores liberais da privacidade e da liberdade (BIROLI, 2013).

Aí saí da Kodak achando que realmente eu ia ficar bem, muito, muito bem. Fiquei muito bem, fiz um processo de cura maternal, porque a gente acha realmente que a gente abandonou o filho, que a gente deixou de ver os primeiros, as traquinagens, o primeiro isso, o primeiro aquilo. Tudo o que besteira. Depois quando você vive o dia-a-dia você percebe que a criança, a qualidade da relação que você tinha com ela até por conta de você ter pouco tempo, você se dedicava muito quando você estava disponível. Era tão rica que isso não... era só culpa da mãe, da mãe que carregava entendeu? Mas as crianças não sentiam isso. Eu tenho certeza absoluta, que nem o João e nem a Maria se sentiram a minha ausência, a Maria sentiu quando eu cheguei dos Estados Unidos, um mês depois, ela nem me conhecia quase né, demorou um tempinho para ela vir no meu colo umas coisas assim. Mas tudo passa tão de

repente... Então o que eu fiz? Fiquei um tempo achando que eu deveria ser do lar, que definitivamente eu não sou, aí eu fiz uma reforma na minha casa, mexi num monte de coisa, fiz ginástica e fiz tudo que eu podia, entendeu. Tudo que eu não pude fazer no período que eu estava dentro de uma empresa. (E)

À mulher, de acordo com a divisão sexual do trabalho, cabe a responsabilidade de primar pelo ambiente doméstico, ainda que se dedique também à atividade produtiva externa assim como o homem, ela acumula atividades. E, juntamente com a pressão por executar bem a figura de mãe e esposa, essa mulher chega ao esgotamento físico e mental, recaindo sobre ela a necessidade de se igualar ao homem no ambiente de trabalho e desempenhar bem a função doméstica, com a responsabilidade do lar.

No esforço de se ajustarem ao novo perfil que emerge da ruptura de sua identidade, as mulheres se veem obrigadas a tentar tornar compatíveis dois estilos de vida, dois registros intelectuais e afetivos, dois modelos de conduta cotidiana (OLIVEIRA, 2012, p. 63).

Ensina Viana (2006a, p. 31) que “essa divisão do trabalho entre os sexos no interior das classes sociais é produto das necessidades de reprodução das relações de produção dominantes que gera a necessidade de opressão da mulher”. Complementando, Oliveira (2012, p. 88) afirma que “uma ideologia permanece hegemônica enquanto não tem necessidade de ser defendida ou explicada”.

À mulher cabia apenas o espaço privado enquanto não havia a necessidade da mão de obra. Contudo, quando a reestruturação capitalista necessitou da atividade produtiva, o trabalho passou a ser socialmente aceito e explorado, culminando na precarização das atividades tanto no ambiente público quanto no privado, como observado no relato da Entrevistada D.

Para Oliveira (2012), o movimento feminista ajudou muito na denúncia da não valorização das atividades domésticas.

Consegui nesse meio tempo também, consegui um emprego numa escola de inglês, no CCAA, aonde que eu permaneci durante 7 anos, foi difícil, porque nesse meio tempo, eu acabei me separando, houve uma separação, eu tinha minha filha que não era uma nenenzinha, mas era uma criança, né, que dependia muito de mim, com 8 anos, então, aí começaram minhas dificuldades. Trabalho, filho. É, mais os afazeres de casa, isso aí foi muito difícil mas eu gostava daquela situação na época, eu falei assim: poxa, eu me sinto útil hoje, não tinha um salário muito alto, mas eu fui crescendo nessa escola de inglês (D).

Buscou-se o reconhecimento social da atividade denominada de **manutenção da própria família**, em que se procura atribuir valor a esta atividade, que culminou no despertar da valorização da atividade, não apenas no espaço público, mas também no privado, como explanado pela Entrevistada V.

O homem estuda e morre lá duro porque não está aguentando, e a mulher não, a mulher trabalha durante o dia, estuda à noite, chegue em casa faz as coisas, vai dormir de madrugada para deixar tudo certinho para outro dia. Então, esse é o diferencial. Eu acho que a mulher começou a se valorizar um pouco mais por conta disso, porque ela foi, começou a estudar, começou a entrar em áreas que os homens não estavam tão qualificados. E aí começaram a perceber, eu mesma percebo que mulheres em todas as áreas se saem bem pelo jeitinho mesmo de jogo de cintura, não tem um negócio em casa faz de outro jeito, deixa o filho não sei com quem, vai fazer outra coisa, vai se virar.
(V)

As mulheres realizavam em casa as ocupações essenciais à preservação da família e fora os trabalhos de interesse da sociedade. “Cansadas, divididas, insatisfeitas, acabaram se revoltando contra o que chamaram de **dupla jornada**. Passaram, então, a denunciar a invisibilidade que pesava sobre o trabalho feminino no espaço privado” (OLIVEIRA, 2012, p. 114).

Foram as bases industriais que incitaram as mulheres a sair do espaço privado para conquistar o ambiente público, fazendo com que contestassem a segregação no espaço familiar. A igualdade, no sentido de ter conquistado o espaço público, não é sinônimo de liberdade. Embora, rompessem com a fronteira do espaço público, ainda carregam consigo resquícios do espaço privado.

Ela chega até o esgotamento, porque ela tem quer cercar de estratégias, de artifícios, não bata basta o conhecimento intelectual, dela o potencial profissional dela, não basta, se ela convive com a maioria de homens. (A)

Entretanto, é justamente nessa tentativa de integração em pé de igualdade ao mundo dos homens que as mulheres se esbarraram em obstáculos que transformam a reivindicação de equidade em uma armadilha que termina em crise a identidade psicossocial (OLIVEIRA, 2012).

Ressaltam-se algumas indagações de Biroli (2013) que se referem à maior participação paterna na educação e na responsabilidade dos filhos e ao fomento a estas práticas por parte das empresas, viabilizados por meio de políticas públicas para o trabalho, que pudessem viabilizar esta realidade da maior participação masculina no processo do cuidado do filho.

Nesta direção, defende-se a licença paternidade maior, de forma que a divisão sexual das atividades pudesse ser mais igualitária.

A licença maternidade de três meses foi introduzida na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em 1943. Para os homens, foi criado o dispositivo de **falta justificada** de um dia no decorrer da primeira semana do nascimento de um filho. Com a Constituição de 1988, a licença maternidade foi ampliada para 120 dias e se estabeleceu a licença paternidade de cinco dias (SORJ, 2013, p. 487).

O autor indaga sobre a reprodução machista que perpetua no cotidiano, incumbindo apenas à mulher a responsabilidade do cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos. E, mesmo quando as tarefas são divididas, ainda são desenvolvidas majoritariamente pelas mulheres e faz uma relação entre as diferenças de direitos entre homens e mulher no ambiente do trabalho e como isso infere na configuração machista desta lógica.

“O reduzido tempo [de licença paternidade] atribuído ao pai sugere que tal direito tem pouca chance de alterar a rígida divisão de gênero no cuidado infantil” (SORJ, 2013, p. 487).

É preciso haver suporte público e regulamentação adequada às relações de trabalho- promovendo a desprivatização dos problemas relacionados ao cuidado- e, ao mesmo tempo, uma divisão mais equitativa dessas responsabilidades, que rompesse com a expectativa de que fosse exercida exclusivamente pelas mulheres, mas preservasse e valorizasse os laços afetivos especiais e duradouros entre adultos e crianças, as dimensões do afeto e da intimidade (BIROLI, 2013, p. 64).

Ainda há a alienação das mulheres, no sentido de criação de um senso comum e/ou um estereótipo de que apenas a mulher deve ser a responsável primária pela criação dos filhos e o homem o responsável pelo sustento.

A autora vai além e elucida a importância de se mudar esta dinâmica, a fim de que a própria criança perceba, ao ser cuidado pelos dois, que é natural esta divisão sexual. “Em um exercício hipotético, a valorização social do cuidado, da infância e dos laços afetivos especiais entre adultos e crianças, não depende da afirmação de que cabe exclusivamente às mulheres a responsabilidade pela efetivação” (BIROLI, 2013, p. 64).

5.6 Diferença entre mulheres e homens: a exploração da condição de ser mulher e os atos discriminatórios no ambiente do trabalho

“O lugar das mulheres no mercado de trabalho não nos informa apenas da posição profissional: o trabalho feminino é um fio condutor para descobrir o lugar delas na sociedade” (MARUANI, 2008, p. 36). Esta afirmativa traz à tona a reflexão sobre a posição da mulher na

esfera social como um todo, na importância da análise acerca de como o simples fato de se nascer mulher acarreta dogmas e práticas sociais específicas.

A narrativa da Entrevistada E ilustra bem esta realidade hierarquizada dos sexos no ambiente do trabalho. Ao relatar em duas ocasiões distintas a escolha de um líder masculino em declínio da escolha por ela. Conta que a argumentação acerca da escolha do parceiro de trabalho ocorreu em meio a justificativa sem fundamento e que, naquele momento, constatou que a escolha por ele havia sido apenas por ser homem.

Consegui um emprego temporário [...] Quando estava próximo de terminar o projeto, eles abriram uma vaga pra função que eu estava efetiva, eu participei do processo, mas quem ficou foi um garoto, que era trainee e que está lá até hoje, o Rafael. Até a algumas pessoas que trabalhavam comigo, tinham certeza que eu ia ficar, que a vaga era minha, por que eu já estava na função. Mas eles optaram a ficar com Rafael, acabou o projeto (E).

[...] Numa quinta-feira de manhã eu cheguei para trabalhar me chamaram, o diretor da área me chamou e falou: nós mudamos toda a estratégia, então vai ser assim, o Fábio vai ser o gerente, você vai ser a supervisora. Aí eu fiquei assim... Eu falei: Mas por quê? Qual o critério, porque que foi o Fábio o escolhido? Não a gente já chamou ele, por que o Fábio tem um jeito, ele é mais calmo, você é uma pessoa que enfrenta muito mais, o mexicano é muito difícil, blá, blá, blá. Foi a primeira sinalização assim para mim de escolha pra um masculino. (E)

Segundo Kergoat (2009, p. 67), “as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais [...] eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo”.

“O fato de alguém ser criado como homem ou mulher afeta quase todos os aspectos da vida no mundo contemporâneo” (CORNELL, 1998 *apud* BIROLI, 2013, p.13). E, especificamente, no mundo do trabalho, essas diferenças aparecem de forma mais acentuada. “As discriminações de gênero observadas no mundo do trabalho contribuem para a progressiva precarização do trabalho feminino” (CUNHA, 2013, p. 130).

A narrativa da Entrevistada V revela como esta precarização marca o mundo contemporâneo. Ela relata a pressão que vivenciou ao trabalhar em um local onde os donos não queriam ter no quadro de colaboradores, mulheres casadas, pois, conseqüentemente, elas iriam engravidar e se afastar do posto de trabalho.

Eu me senti discriminada, acho no início, porque as empresas não contratavam [...] Se você casasse, eles te mandavam embora. Ele queria só pessoas solteiras por quê? As solteiras não eram casadas, não teriam filhos teoricamente, ele acreditava nisso, porque realmente ficar grávida solteira não era o normal. Então as meninas que queriam ser mandada

embora, lá dos departamentos, elas levavam os álbuns de casamentos, casavam escondido, aí levavam os álbuns de casamento, ficavam grávidas. E aí quando elas voltavam da licença elas eram mandadas embora. Então essa discriminação com a mulher, até que eu cheguei a fazer uma época quando eu queria muito entrar na área, eu tirei a minha aliança. Eu tirei porque eu falei: Gente, casada não tem vez. Porque eu vi que negócio, as empresas não querem gente casada. E estava acabando de sair a Lei de 120 dias, 180 dias não sei, para a mulherada que tinha filhos ficar em casa, as licenças maternidades. Aí eu falei: Nossa eu vou tirar a minha aliança, porque não querem casadas. V

No relato Entrevistada (V), observa-se que com o homem esta situação não acontece, acredita-se que a discussão no tópico anterior é extremamente válida, uma vez que a própria trabalhadora coloca a assunto da licença maternidade como um possível fator de discriminação.

Nessa época eu já estava cansada, já tinha passado. E aí eu fiz isso, até que caiu a ficha assim e eu falei: Não, eu tenho que ser o que eu sou, porque se eu mentir e depois vai ser pior, eu acho que não vai dar muito certo. Então foi uma questão assim que amadurecimento também, de entender o que eu estava buscando, de me colocar na minha posição e ir embora. E aí eu falei: Não, se me aceitar... vai ter que saber que eu sou casada, vai ter que acreditar que eu tenho aí um projeto de vida, então filhos não estão nos meus planos, se acreditar e me quiser pelo que eu tenho de conhecimento, pela minha vivência, beleza. Senão eu vou ter que procurar um lugar que me querem. (V)

“A modernidade trouxe consigo o movimento de aproximação de mundos, as mulheres cada vez mais presentes nos territórios do masculino” (OLIVEIRA, 2012, p. 145). “Os contextos em que as preferências são produzidas e os atos de livre escolha se tornam uma possibilidade que são atravessados” (BIROLI, 2013, p. 13).

Para Maruani (2008, p. 36), “abordar o trabalho e o emprego das mulheres é se interessar pelo estudo social, pela posição na sociedade”. Ao passo que a conquista pelas mulheres do espaço público representou e representa grande libertação, também é um fator condicionante e alienador, haja vista que a necessidade de se enquadrar nos padrões capitalistas de acumulação de capital para que se possa igualar-se aos homens é uma verdade intrínseca às mulheres, e que vem sendo reproduzida para as gerações futuro.

Como demonstrado pelo testemunho da Entrevistada E, a condição de ser mulher no mercado de trabalho é um fato de exploração, pois, a tensão entre o espaço público e privado faz com que seja exigido da mulher o desempenho no ambiente de trabalho de atividades tidas como naturais a elas.

Então enquanto o com ele, [o chefe] ele me deu toda força para aprender, ele acreditava e falava isso com todas as letras, que ele preferia trabalhar com mulher do que com homens, porque ele achava que a mulher era muito dedicada, ele realmente me sugou em termos de período de tempo de trabalho assim né, eu trabalhava das 8 às 5 com ele geralmente nunca saía às 5, ele sempre me ligava à noite [...]. (E)

Segundo Viana (2006b, p. 131), a situação da mulher no processo de trabalho e nas relações de trabalho no capitalismo aponta para uma situação de exploração extrema, acompanhada por outras formas de opressão.

O direito ao emprego das mulheres é uma questão econômica e social, política e ideológica. Uma questão que diz respeito às representações e às práticas sociais, às políticas econômicas e às legislações, à evolução do mercado de trabalho e às relações sociais de sexo na esfera familiar (MARUANI, 2008, p. 36).

Por causa das habilidades específicas do gênero, a exploração do trabalho é encarada como natural (CISNE, 2012). Assim, a história do lugar das mulheres na sociedade se revela, de certa maneira, nas capacidades, reais e simbólicas, de terem acesso ao emprego e as condições de exercício da atividade profissional (MARIANI, 2008), como relatado pela Entrevistada E.

Eu acho que somos valorizadas sim. [...] Então eu acho que é uma valorização mesmo, eu acho que eles respeitam sim a mulher, mas sempre vai ter uma exigência maior, não dá para não ter. Até porque a gente tem um papel diferente né, não conseguimos deixar de tê-los nem queremos deixar (E).

As jornadas parciais de trabalho, contratos por tempo limitado e trabalhos em domicílio ocasiona na flexibilização da mão de obra feminina. Como ressaltado por Neves (2000, p. 182), “utiliza-se da qualificação informal adquirida pelas mulheres no trabalho doméstico, mas sem nenhuma forma real de valorização do trabalho feminino”.

No âmbito econômico existe paridade, pelo menos quantitativamente. Mas, ela não rima com igualdade e esse é o problema. “A feminização dos assalariados não levou a uma verdadeira regressão das disparidades entre empregos femininos e masculinos” (MARUANI, 2008, p. 37).

Problematiza-se esta situação de desigualdade fundamentando o pensamento na exploração do capital, que oferece a inserção da mulher em atividades com menores salários e menos prestígio social e **importância** ao capital, enquanto que homens ocupam postos mais qualificados, de maior importância à reprodução do capital com salários maiores.

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e frequentemente fundadas em trabalho intensivo são destinadas às mulheres trabalhadoras (ANTUNES, 2005, p. 56).

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2011 *apud* BIROLI, 2013), o fato de se ter mais mulheres do que homens nos patamares superiores da educação formal não impedem, por exemplo, que 43% dos homens brasileiros tenham empregos com carteira assinada contra apenas 25% das mulheres, confirmando a concentração maior de mulheres em trabalhos precários. Ao mesmo tempo, a renda média das mulheres brancas corresponde a 55% da renda dos homens brancos.

Homens ganhavam um salário muito maior do que mulheres, e isso com certeza isso a gente foi evoluindo e isso eu acho que já não acontece mais no mercado, se acontecer eu não sei, pode te ser, mas é, pode até acontecer, mas não é muito divulgado, não é? Então eles procuram fazer as coisas assim como, pra não deixar isso transparecer e ser bem restrito entre eles [...] (D).

Bruschini, Ricoli e Mercado (2008) afirmam que as mulheres ganham menos que os homens, mesmo quando trabalham o mesmo número de horas. A respeito, Viana (2006a) instrui que existe uma opressão feminina, indo além da exploração capitalista, expressa na relação salarial. Esta exploração da força de trabalho feminina é, muitas vezes, maior do que a do trabalho masculino, como assegurado pela narrativa da Entrevistada A.

E a exploração é: porque colocar no histórico do Bradesco desta década, nessa virada da década, não se tinha homens trabalhando, era só mulher que trabalhavam a frente deste departamento de aplicação de mercado aberto. Por quê? Nós não estamos trabalhando com empresários? Na época dificilmente, se eu me recordo eu acho que eu tinha duas clientes que eram empresárias, mulheres, os outros todos eram homens. Isso chamava atenção. Isso é estratégia. Porque a questão de você ser mulher, você é um atrativo para os clientes, na posição de gerente. [...] A questão é: por ter sido modelo, eles me aproveitaram para feiras internacionais, aí nas feiras eu era atrativo, eu era uma plantinha ornamental que ficava frente, mas não era só isso, porque como eu falava línguas, eu era uma recepcionista. Então primeiro é objeto de desejo, você coloca lá estampado, aí depois sim ela vai sentar e vai fazer a tradução para o seu cliente. Então ele te usa duas vezes. (A)

Segundo Antunes (2005), compreender a classe trabalhadora significa perceber também o significativo processo de feminização do trabalho, que atinge 40% ou 50% da força de trabalho em diversos países.

As mulheres “são submetidas às condições de trabalho precárias e inseguras, marcadas por baixos salários, pela realização de várias tarefas simultâneas e flexíveis- ocasionando intensificação do ritmo do trabalho- e pela perda dos direitos legais” (NEVES, 2000, p. 182).

Por meio do depoimento da Entrevistada A, constatam-se essas situações de pressões e perda de direitos ocasionados pela condição frágil da mulher no ambiente do trabalho.

Então, você tem que dar limitação, você tem que por respeito, senão jamais você vai ser respeitada. A partir do momento que você der uma brecha, você perde a moral. [...] além do gênero feminino, é a questão de você não ter a formação básica do curso que você está formada, que é a... O conhecimento ínfimo que o aluno não tem, que ele pensa só apenas pessoas graduadas, no curso que ele está fazendo, é que pode lecionar pra ele. E aí é a questão da mulher. Então. Como que você pode manter o seu status sem ser diferenciada? Porque há esse contraste, ele é forte na educação. Se você leciona para 80 % de uma sala que é composta por homens, você tem que pensar a forma que você vai se vestir, a forma que você vai, comportar a forma em que você vai falar (A).

“As mulheres que desejam fazer uma carreira valorizada devem aderir ao sistema de defesa viril, desprezando ao mesmo tempo seu próprio sexo” (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p. 104).

A mulher busca o espaço no ambiente de trabalho à custa de extrema pressão para se igualar aos homens, ao ponto de ter que anular, muitas vezes, a feminilidade, como destacado no relato da Entrevistada A.

[...] é explorada sim, porque nós mulheres somos dedicadas e a dedicação é vista pelo lado masculino como exploração. A questão é ela vai ter horário para entrar e não vai esquentar de ter hora para sair, tanto é que não tinha horário para o almoço, hoje se determina, a legislação determina, antes não se você tivesse 15 minutos ou não, você passava lá, entrava 9 horas no banco, abria o banco 10 horas, quando era oito, 9 horas da noite você estava lá, ainda sem se alimentar, enquanto tiver cliente na sua mesa para atender, você tem que atender. (A)

Espera-se que a mulher consiga conciliar papéis de mães, esposas e profissionais de forma eficiente, onde, principalmente na empresa, ela sofre pressão para dar resultados compatíveis aos dos homens como uma maneira de legitimar a possibilidade de desempenhar uma função produtiva relevante, bem como são cobradas em ter uma postura ética exemplar. Fatos estes relatados pelas Entrevistadas D e A.

Eu já tive uns problemas na época por questão de, quando eu comecei a trabalhar em compras, é, tinha duas pessoas lá que não queria passar o serviço pra mim, entendeu? Foi muito difícil, mas eu queria tanto esse serviço, tanto trabalhar ali, que eu fui muito perseverante, sabe? Eu era humilhada [...] (D).

Para muitos empresários, para muitos gestores que são homens, muitas mulheres em um ambiente de trabalho, dá problema. Dizem que os hormônios, quando você une os hormônios, aquilo parece uma bomba atômica (A).

[...] A questão de assédio, isso aí teve, tem ainda, isso aí, eu acredito muito que isso exista, porque queira ou não eu passei por isso também na empresa, com meu gerente que eu simplesmente eu não queria, não queria conversar com ele, assuntos que eu acho que não era pertinente ao serviço, isso foi criando certa resistência nele, com sentido ao meu trabalho que tanto é que eu permaneci na empresa, mas teve esse período que eu cheguei ao meu coordenador e contei pra ele, está acontecendo isso, e isso e isso, foi aonde eu tive um respaldo muito bom dele, não passaram muito tempo, esse gerente foi mandado embora. Ele foi, se desligou da empresa, não foi por motivo, acho que exclusivamente meu, mas teve outros motivos que levaram a empresa a ver que essa pessoa não serviria, não sei se foi profissionalmente ou comportamental mesmo, não é? Mas ele foi desligado da empresa (D).

Indo contra todas as situações de discriminação, as mulheres buscam uma posição de igualdade e perseveram nesta busca incessante pela ruptura das relações segredadas de gênero. Embora, por meio dos relatos coletados nesta pesquisa se constata que a condição é extremamente complexa, na medida em que ainda impera o machismo.

Atualmente, as mulheres estão empenhadas em fazer carreira, quando a escolaridade e as oportunidades profissionais o permitem. “[...] elas estão, cada vez mais, em todos os setores de atividades, mesmo naqueles que até muito pouco tempo eram redutos masculino” (LEWKOWICZ; GUTIÉRREZ; FLORENTINO, 2008, 104), como testemunhado pela Entrevistada L.

Teve todo tipo de discriminação, teve todo tipo de dificuldade, de barreiras que eu tive que superar, justamente por ter que competir no mercado, eminentemente masculino, e até há pouco tempo, até há pouco tempo que eu digo, uns dez a doze anos atrás, nós tínhamos nessa área de recursos humanos, que eram especialistas de relações industriais, eram pessoas especialistas em negociação, na parte legislativa da coisa enfim, e aí o que acontece? Era pessoas que não tinham muito, a tendência humana, e aí veio a mulher pro mercado justamente unindo, unindo essa técnica, toda mais o lado feminino, justamente de conciliar, a interpretação que geralmente o homem não dá, a mulher é mais na emoção ela consegue captar, os sinais com pouco mais de facilidade do que os homens, e ela vem associando isso ao resultado profissional, o que eu vim fazendo e eu acredito que na minha carreira, boa parte sucesso, foi justamente esse, é a ter transformado, a parte das dificuldades que eu passei em oportunidades. (L)

A inserção da mulher em campo de trabalho masculino fez com que se adequasse ao padrão masculino de labor, pois, caso não conseguisse se enquadrar se sentiria incompetente e inadequada. Oliveira (2012, p. 212) defende que os “programas de formação permanente, de requalificação profissional, de reciclagem de pessoal, de aperfeiçoamento de mão de obra, capricharam em corrigir nas mulheres tudo aquilo que vinha do fato de ser mulher”.

Apesar da crescente participação da mulher no mercado de trabalho, [destaca-se], nas diferentes análises, a segmentação por gênero no mercado de trabalho com a concentração feminina em determinados guetos ocupacionais e, além, a concentração de mulheres em postos de trabalhos mais instáveis e de piores remunerações (NEVES, 2000, p. 173).

Desta forma, como narrado pela Entrevistada L, embora, as mulheres tenham galgado altos patamares, mesmo que grande participação no mercado de trabalho, a atividade ainda é considerada inferior.

Eu sempre fui é uma das únicas mulheres, a trabalhar na linha de gestão, das empresas pelas quais eu trabalhei de uma forma um pouco mais velada, em algumas delas, e outras um pouco mais aberta, mais em situações até de repente ter que ouvir que deveria estar atrás de um tanque lavando a roupa, que lá não era meu lugar, e que não era um momento de ter mulheres comandando o negócio. Então assim, por mais que se acha que a mulher, por mais que se defenda né, a mulher realmente vem ocupando espaço cada vez maior, mais assim, ainda existe infelizmente, a assédio ainda existe e discriminação, às vezes sabotagem veladas enfim, não deixou de existir, porque ainda existe nas empresas, algumas pessoas, principalmente das gerações um pouco mais antiga, que ainda pregam, que a mulher para não está preparada para esse mercado de trabalho, e às vezes até de uma forma, um pouco indireta, se dificulta a entrada, a inserção de mulheres determinadas funções, por achar que fisicamente elas não têm a condição, de suportar aquela atividade, geralmente se coloca né, que por ter filhos, por ter uma atividade em geralmente duplicada, é casa é o trabalho ela não vai ser, ela não vai se dedicar da mesma forma que os homens, e a gente tem experiências diversas que a mão de obra feminina fez, a grande diferença, em vários processos operacionais, que existia com grandes problemas de produções, e essas mulheres vieram justamente para resolver esses problemas (L).

Nesse sentido, é errônea a comemoração em aspecto de vitória acerca da inserção apenas, uma vez que a mão de obra ainda é explorada em diversos aspectos. Portanto, há de se aprofundar as pesquisas no sentido de compreender soluções que acarretem na real competitividade das mulheres no ambiente de labor.

O modelo atual ainda não é o suficiente para a inclusão total da mulher, sobre os aspectos de oportunidade de trabalho até pode ter tido igualdade. Em contrapartida, em relação à renda o cenário é bem diferente.

Para tanto, um dos caminhos seria buscar a essência social que enraíza o problema, que está na construção social da diferença entre os sexos, sendo relevante pesquisar a significação da mulher na sociedade, partindo da ruptura destas próprias mulheres com a lógica no contexto espaço e tempo em que se encontram.

O ponto de partida, contudo, seria a busca por elas mesmas na profunda compreensão do posicionamento em relação aos aspectos da tensão entre o ambiente público e privado, caminhando para construção das trajetórias pautadas em uma nova ressignificação da subjetividade, sem deixar de considerar os anseios e o posicionamento em relação à condição de ser mulher.

5.7 Perspectivas de mudanças em relação à igualdade de gênero no ambiente de trabalho: como as trabalhadoras vislumbram o futuro em relação ao sexismo e a opressão feminina

Ao largo registros históricos, a mulher foi categorizada como sexo frágil, inferior e incapaz de se equiparar ao homem e este dogma se intensificou quando a mulher saiu do espaço privado para competir com os homens no espaço público, até então dominado por eles.

As questões propriamente feministas, as que se referiam à identidade de gênero, ganharam espaço quando se consolidou o processo de ‘abertura’ política no país em fins da década de 1970. Grande parte dos grupos declarou-se abertamente feminista e abriu-se espaço tanto para a reivindicação no plano das políticas públicas, quanto para o aprofundamento da reflexão sobre o lugar social da mulher, desnaturalizando-o definitivamente pela consolidação da noção de gênero como referência para a análise (SARTI, 2004, p. 40).

Em compensação, o sexismo e a construção social de gênero são muito fortes na sociedade machista. Na atualidade, algumas mulheres afirmam que deve existir segregação sim entre determinadas atividades masculinas e femininas.

Cisne (2012) observa que a divisão sexual do trabalho é realmente uma problemática social, pois, em determinadas sociedades podem ser femininas, ao passo que em outras masculinas, como afirmado pela Entrevista A.

Existem muitas profissões, que não são adequadas para o gênero feminino pela questão fisiológica. Então porque que eu vou me meter nisso, vou ter problemas desencadeados, principalmente pelos nossos órgãos na parte pélvica, que o homem não tem? Eu vou ser prejudicada. Então porque que eu tenho que trabalhar nesta, neste cargo exercendo essas funções, tendo em vista que a minha estrutura biológica, não permite? Aí não é cultural, é biológico. (A)

Pinheiro (2006) evidencia que as sociedades contemporâneas herdaram das gerações passadas formas de pensar e agir no mundo, o que se observa em inúmeras situações que retratam a condição da mulher contemporânea.

Perante o relato da Entrevistada A, destaca a imposição social em que as mulheres vivem. Sendo instituído que todas as pessoas são diferentes e devem se comportar com a diversidade humana. Assim, deve-se ponderar acerca da alienação e aceitação desta opressão machista, analisando acerca da necessidade de adaptação destas mulheres no mundo do trabalho, no qual ela foi influenciada diretamente pelas relações de poder.

Segundo Oliveira (2012), toda mulher que assumiu responsabilidades na esfera pública e se familiarizou com os comportamentos ditos masculinos foi forçada a trabalhar em si essa coexistência de contrários.

Na narrativa da Entrevistada A acerca da afirmação contínua do respeito por parte dos demais colegas, destaca-se a pressão que a mulher sofre para se manter no mercado.

Nós percebemos uma evolução, mas é tudo aquilo, a mulher ela tem que ser muito estratégica para sobreviver no mercado de trabalho. Ela tem que pensar, ela tem que se planejar e ela tem que analisar muito bem tudo que ela fala, todo comportamento dela, porque para a mente, que é machista da sociedade, tanto dentro do ambiente do trabalho, como fora, ela tem que criar essa redoma em volta dela, porque senão ela vai ser explorada, ela vai ser assediada. (A)

Defendendo a posição de que somos iguais em todos os sentidos feministas, Hirata e Segnini (2007), e Kèrgoat (2009) afirmam que as diferenças entre os sexos são apenas sociais. Portanto, “não só o gênero deve ser historiado, mas também a cultura e a sociedade. Não de forma isolada, mas inter-relacionadas com as demais relações sociais. Afinal. A cultura é determinada nas e pelas relações sociais [...]” (CISNE, 2012, p. 89).

Homens e mulheres não são uma coleção- ou duas coleções- de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009, p. 67).

A Fisiologia parece construir uma realidade distinta, com peso diferenciado. “A mulher é adepta às necessidades do óvulo mais do que ela própria. Da puberdade à menopausa, é o núcleo de uma história que nela se desenrola e que não lhe diz respeito pessoalmente” (BEAUVOIR, 2008 *apud* BIROLI, 2013, p. 67), como observado no depoimento da Entrevistada L.

Não existe diferença entre homem e mulher o que existe são distintos perfis né que cada empresa, ou selecionador ou recrutador, justamente entender, qual é o perfil da empresa, qual era a expectativa da empresa em relação desse perfil que ele quer incorporar, e assim as pessoas têm as suas distinções, profissionais somos todos, em cada um tem a sua maneira de conseguir os resultados, então assim, é bastante importante o respeito que esses profissionais devem ter entre si, e realmente o que faz a diferença, é a determinação de fazer acontecer de cada um, independentemente do sexo desses profissionais, é isso. (L)

As discussões sobre as diferenças entre o homem e a mulher perduram por anos. O sexismo se apoiou nessa diferença para classificar as mulheres não só como diferentes dos homens, mas, como inferiores (OLIVEIRA, 2012). Todavia, a divisão do trabalho com base no sexo, serve apenas para conferir às mulheres baixo prestígio social e desvalorização da mão de obra (CISNE, 2012).

Em um fragmento da narrativa da Entrevistada A, afirma-se que a questão cultural do machismo impera e ela não consegue vislumbrar a possibilidade de igualdade. O reforço do ponto de vistas das diferenças entre os gêneros é reproduzido, afirmando que não há como se igualar justamente por serem diferentes, o que denota alienação da própria condição, reforçando a lógica de segregação.

[Sobre perspectivas de mudanças em relação à igualdade entre os sexos no ambiente de labor] Não acredito, não acredito. A questão cultural ela é muito forte, ela é muito forte. Pode, pode haver é... Revoltas, pode haver manifestos, mas não dá para você se igualar. É gênero. Gênero não se discute. (A)

Embora, algumas pessoas defendam que as mulheres atingiram o patamar de igualdade, como apontado pela Entrevistada A, esta afirmação não é verdadeiramente vivida por ela, que sofreu e ainda sofre segregação por conta do gênero, e é justamente essa a situação alienante que essas mulheres vivem.

Cisne (2012, p. 85) revela que pensamentos como estes, infelizmente, crescem na sociedade, contribuindo “para a argumentação de que agora só precisa de um **novo homem**, o que justificaria a necessidade de se trabalhar mais a masculinidade”.

Outro ponto a ser destacado no relato da Entrevistada D é o fato dela elucidar que na empresa na qual trabalha, dão-se oportunidades a mulheres mais velhas e na área de produção, mostra o sexismo na divisão do trabalho entre os sexos. Sendo o trabalho da mulher precarizado e tido como não prioritário.

É, eu acho assim, que, graças a Deus a gente já evoluiu muito na discriminação, mas houve sim, eu, quando eu comecei a trabalhar mesmo com 15 anos, na década de 80. [...] Eu acho que sim, houve, eu posso te dizer assim com, não posso te afirmar porque a gente não sabe muito o que passa na cabeça das pessoas, num grupo, mas eu na empresa que eu trabalho atualmente isso não é um fator X pelo contrário, a empresa que eu trabalho ela é uma empresa que ela dá muita oportunidade para as pessoas, pra mulheres, pra mulheres mais velhas, é, principalmente na produção, isso acontece mais na produção [...]. (D)

As mulheres na força de trabalho eminente nas tarefas operacionais e não gerenciais, refletem na diferença de valor de cada mão de obra. Como destacado por Kergoat (2009, p. 67), “essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação – existem trabalhos de homens e outros de mulheres – e o da hierarquização – um trabalho de homem vale mais do que de uma mulher”.

Para Viana (2006b), ainda persiste o processo de exploração intensa da força de trabalho feminina, bem como outros problemas relacionados, embora, em alguns setores profissionais já, se tenha superado. Essa reflexão cabe perfeitamente no discurso da Entrevistada A, que discorre sobre o preconceito em relação à atividade.

Mas, olha a questão histórica. A raiz da história do nosso país, quem foram os primeiros professores? Foram homens... E mesmo sendo homens, a questão é: eles eram homens, eles não recebiam o salário, só que eles eram provedores. Então, o que eles faziam? Eles iam para uma fazenda dos barões do café e lá eles eram professores dos filhos dos barões, porque as meninas não tinha o direito de estudar, e o fazendeiro barão dava teto e comida para a família dele. Então, ele estava promovendo a família do mesmo jeito. Até que ele conseguiu chegar ao status de receber salário. (A)

Outro exemplo da condição da mulher no ambiente do trabalho é destacado pela Entrevistada L, em que enfoca os vínculos entre os homens e a discriminação praticada contra as mulheres, elucidando a relação de classe rompida entre os trabalhadores. Percebe-se que não se reconhecem como uma classe de trabalhadores, mas sim, a classe dos homens e das mulheres, o que reforça a necessidade de se pautar as relações de trabalho em problemáticas de gênero.

[...] os homens eles naturalmente eles são mais cúmplices, entre si, eles estabelecem vínculos, eles estabelecem parcerias entre si, e a mulher ela costuma ser, quando ela é um bom profissional, ela é realmente é extremamente honesta, extremamente integrada, extremamente imparcial, e isso é uma coisa que agredi um pouco, o meio masculino, e eles se sentem meio que vigiados pela mulher, então seguramente, eu não teria que provar tanto, justamente por essa condição, por que

durante a minha carreira, a minha trajetória toda, onde eu sempre trabalhei em equipes masculinas, muitas das vezes o que acontecia? Eu não participava por que a probabilidade de ter uma mulher no meio, que pensa diferente, ou que vai colocar uma situação, que não é aquela que a maioria, consenso então era melhor não fazer participar, então assim, seguramente os homens estabelecem esses vínculos de uma forma um pouco mais homogênea, então a mulher acaba tendo de provar mais, justamente por ainda ter uma sociedade, machista de uma forma velada. (L)

No livro **O caracol e sua concha**, Antunes (2005, p. 81) garante que a classe trabalhadora “compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da força de trabalho”.

Nesse contexto, as relações do trabalho pautadas na reprodução do capital, aliena a classe dos trabalhadores a ponto de não se verem como classe homogênea, mas sim, como classe fragmentada e estranha aos demais trabalhadores, como aponta Antunes (2005, p. 81), “alienado e estranho diante do produto do trabalho e diante do próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se estranho diante de si mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem”. Torna-se estranho em relação ao gênero humano.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante aos resultados deste estudo, estas considerações finais servirão muito mais como um roteiro de questionamentos do que propriamente respostas. Ciente desta lacuna espera-se que esta pesquisa traga reflexões, indagações e até mesmo discussões acerca do debate entre **gênero trabalho**.

Todavia, esta dissertação pode e precisa ser lida de tal ponto que algumas indagações possam servir de base para ponderações nos ambientes de trabalho, tanto por mulheres como por homens, na direção da construção de ações práticas de combate à discriminação de gênero e, principalmente, discussões e ações acerca do novo caráter social da mulher e do homem no mundo contemporâneo.

Os (as) trabalhadores (as), de modo geral, vivenciam desde os anos de 1980, as repercussões da crise do capital que alija postos de trabalho e causa a flexibilização e a precarização das condições de trabalho ao mesmo tempo em que desregulamenta direitos históricos e conquistas trabalhistas.

No que concerne à participação das mulheres no mundo de trabalho, houve grande evolução, na medida em que se deixa o *status* de dona de casa e passa à força de trabalho essencial durante a guerra, de operárias em fábricas às enfermeiras, cuidadoras, professoras. E também se conquistam ambientes, até então, masculinos como a Engenharia, a Medicina e o Direito.

Atualmente, as mulheres ocupam quase que a metade dos postos de trabalho no Brasil. Se analisarmos por este viés, realmente foi um grande avanço, sobretudo, se for pensar que isso ocorreu em, praticamente, cem anos. Entretanto, a reflexão a ser feita é como isso aconteceu e como esta dinâmica se estabeleceu na sociedade, que ainda carrega traços do machismo e patriarcado.

Quando a reestruturação produtiva se instalou nos países capitalistas e consequentemente também no Brasil, na década de 1980, mais uma vez as mulheres estavam lá, como forma de trabalho produtivo de baixo custo. Neste momento da economia, as mulheres foram primordiais para a expansão do capital, oferecendo a força produtiva em troca de irrisórios salários.

Em 2014, ocupam cerca de 50% das vagas de trabalho, mas, o mesmo cenário ainda persiste: salários mais baixos, na ordem de 30% menores, postos flexíveis e precarizados. Contudo, apesar da conquista de direitos que antes eram concedidos apenas aos homens,

como a emancipação, o voto e a escolha da maternidade, de acordo com os relatos das entrevistadas, as mulheres ainda vivenciam o machismo e as discriminações de gênero.

Contemporaneamente, a dupla jornada de trabalho exige das mulheres uma posição quase que de **supermulheres**. O mercado cobra uma posição profissional, ao mesmo tempo em que a sociedade impõe que sejam boas mães e boas esposas, gerando grande ansiedade e ocasionando a culpa.

Por um lado, para se manterem no ambiente de trabalho, as mulheres levam para os ambientes públicos resquícios das habilidades domésticas. Por outro lado, o mundo do trabalho exige que demonstrem as competências de forma exagerada, pois, como a mão de obra é considerada inferior existem diferenças salariais, fazendo com que exijam de si alta produtividade.

Para as mulheres é dada a figura de mãe em tempo integral. E, mesmo que desempenhem uma atividade produtiva remunerada fora do ambiente privado, sempre recai sobre elas a maior responsabilidade sobre os filhos e os afazeres domésticos.

Todavia, como apontado no decorrer deste trabalho, estas responsabilidades externas ao ambiente de trabalho culminam em menor produtividade e maior propensão às faltas e, conseqüentemente, menos horas trabalhadas. Como consequência, destacam-se: a alta precarização da mão de obra, que resulta em altas taxas de empobrecimento feminino, em postos de trabalhos com poucas condições de liderança e em mulheres com exaustão física e mental.

Em contraponto, mesmo diante do cenário tão segregado e com alta exploração da mão de obra, as mulheres entrevistadas nessa pesquisa entendem a oportunidade de trabalho quase que como um **favor** algumas se conformam com esta condição a ponto de justificarem essas diferenças como algo natural da condição feminina.

Quando questionadas acerca das transformações em relação ao mundo do trabalho, desencadeada, especialmente, a partir de 1980, as entrevistadas não conseguiram fazer análise crítica acerca da exploração da atividade, exaltando que, embora, ganhem menos, têm oportunidade de trabalho.

Oprimidas pelo sistema capitalista, no qual o que prevalece é o lucro, sem considerar a dinâmica social e a importância delas para a própria reprodução do capital, este ponto me faz refletir sobre as condições de divisão de classe persistente na sociedade, fomentada pelo capital. O que se percebe é uma classe trabalhadora sem consciência da capacidade, fragmentada pela nova dinâmica do mundo do trabalho.

Do ponto de vista das mulheres – sujeitas da presente pesquisa, cumpre expressar que as mesmas demonstraram em suas trajetórias pessoais/ profissionais, apesar de todos os percalços, força, garra, determinação e coragem no enfrentamento dos desafios impostos na sociedade machista.

As mulheres entrevistadas na pesquisa, assim como milhões de outras no mundo, lutam por igualdade em todos os âmbitos de suas vidas, e assumem com coragem o desafio de conjugar a maternidade com o trabalho.

As desigualdades de gênero persistem, sobretudo, no mundo do trabalho. Entretanto, verifica-se que o movimento das mulheres, ainda que em muitas situações estas não identifiquem as desigualdades de gênero como determinantes nas relações de trabalho e família.

De modo geral, primeiramente, os resultados desta pesquisa revelaram que a inserção das mulheres no mercado de trabalho, ainda que massiva, não conferiu, para a maioria das entrevistadas, uma consciência crítica capaz de desvelar os nexos entre exploração de classe e gênero. A maioria das entrevistadas percebe o trabalho como concessão do mundo masculino e não como conquista pela competência profissional.

Segundo, a pesquisa mostrou que a maternidade é vista como um empecilho para as mulheres no mundo do trabalho, explicitando as desigualdades de gênero no que tange o cuidado dos membros da família, como única responsabilidade das mulheres. Enfim, a condição das mulheres como trabalhadoras é nitidamente atravessada pelas desigualdades de gênero, mesmo após as conquistas do movimento feminista.

A reestruturação do mundo do trabalho contribuiu decisivamente para o aprofundamento das desigualdades de gênero e o empobrecimento das mulheres. Assim, importa que tais questões sejam debatidas no âmbito social de forma que mulheres e homens possam conquistar espaços no mercado de trabalho de forma igualitária.

Concordamos com Hirata (2010, p. 48) que diz “que a divisão sexual do trabalho profissional não pode mudar sem mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico, na divisão sexual do poder e do saber na sociedade”.

Nessa direção, defende-se nessa pesquisa a necessidade da participação das mulheres nos movimentos sociais e partidos políticos cujas bandeiras de lutas se voltem à igualdade de gênero.

Por outro lado, entende-se a importância da construção de novas agendas políticas, que visem à implementação de políticas públicas que permitam às mulheres se desenvolverem plenamente no mundo do trabalho, tendo assegurados os seus direitos de mulher, mãe e cidadã.

Com licença poética

Quando nasci um anjo esbelto,
desses que tocam trombeta, anunciou:
vai carregar bandeira.
Cargo muito pesado pra mulher,
esta espécie ainda envergonhada.
Aceito os subterfúgios que me cabem,
sem precisar mentir.
Não sou tão feia que não possa casar,
acho o Rio de Janeiro uma beleza e
ora sim, ora não, creio em parto sem dor.
Mas o que sinto escrevo. Cumpro a sina.
Inauguro linhagens, fundo reinos
- dor não é amargura.
Minha tristeza não tem pedigree,
já a minha vontade de alegria,
sua raiz vai ao meu mil avô.
Vai ser coxo na vida é maldição pra homem.
Mulher é desdobrável. Eu sou.

Adélia Prado

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007. p. 21-41.
- ANDREUCCI, A. C. P. T. **Igualdade de gênero e ações afirmativas**: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988. São Paulo: LTr, 2012.
- ANTUNES, A. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão popular, 2013.
- _____. **O Caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Bomtempo, 2005.
- ANTUNES, R.; ALVES G. As mutações do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. V. 25, n. 87, p. 335-51, maio/ago. 2004.
- ARAÚJO, A. M. C. Dossiê: gênero no trabalho. **Cadernos Pagú**. v.17, n. 18, p. 131-8, 2001.
- ASSIS, S. G. *et al.* Definição de objetivos e construção de indicadores visando à triangulação. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 105-32.
- BIROLI, F. **Autonomia e desigualdade de gênero**: contribuições do feminismo para a crítica democrática. Vinhedo, SP: Horizonte, 2013.
- BRITES, J. G. Trabalho doméstico: questões, leituras e política. In: **Cadernos de pesquisa Fundação Carlos Chagas**. v. 43, n. 149, p. 422-51, São Paulo, maio/ago. 2013.
- BRUSCHINI, C. Mulher e o mundo do trabalho: ponto de vista sociológico. In BRANDÃO, M. L. R., BINGEMER, M. C. L. B. **Mulher e relações de gênero**. São Paulo: Loyola, 1994, p. 115-29.
- BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. O. *et al.* **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 21-41.
- CATTANÉO, N.; HIRATA, H. Flexibilidade. In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 106-11.
- CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras expressões, 2012.
- CUNHA, M. A. A. Gênero no trabalho: desemprego, exclusão e precariedade. **Trabalho e Educação**. Belo Horizonte, v..6, p. 125-41, 2013.
- CHIZZOTTI, A. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 16, n. 2, , p. 221-36, Universidade de Minho, Portugal, 2003.

DEMARTINI, Z.; ANTUNES, F. Magistério primário: profissão feminina, carreira masculina. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.86, p.5-14, ago.1993

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: ArtMed, 2006.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 139-154, mar. 2002.

EMPRESA PAULISTA DE DESENVOLVIMENTO METROPOLITANO (EmPLASA)
Disponível em: <<http://www.EmPLASA.sp.gov.br/EmPLASA/>> Acesso em: 01 jul. 2013.

FARAH, M. F. S. Gênero e políticas públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-71, 2004.

FERREIRA, L. S. O funcionamento do mercado de trabalho, o problema dos desempregos e o papel do Estado na promoção de emprego. In: SOUZA, J. S. [Org.]. **Trabalho: qualificação e políticas públicas**. Rio de Janeiro, 7 Letras, 2011. p. 66-84.

FOUGEVROLLAS-SCWEBEL, D. Movimentos feministas. In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UnESP, 2009. p. 256-62.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J; TURANO, E.R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**. v.24, n. 1, p. 17-27, 2008.

GARCIA, C. C. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

GEORGES, I. Entre vida doméstica e vida profissional: engenheiras no Brasil e na França . In: COSTA, A. O. *et al.* **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 245-61.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, R. *et al.* Organização, processamento, análise e interpretação de dados: o desafio da triangulação. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005. p. 185-221.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. **Revista Katálisis**. Florianópolis. v. 10, especial, p. 83-92, 2007.

GUEDES, M.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Revista Gênero**. Niterói-RJ, v. 12, n. 1, p. 61-79, 2011.

HARVEY, D. **O enigma do capital: as crises do capitalismo**. São Paulo: Bomtempo, 2011.

HIRATA, H.; SEGNINI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SeNAC, 2007.

HIRATA, H. Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos sócio-culturais à igualdade de gênero na economia. In. BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**.

Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. Disponível em: <www.observatoriodegenero.gov.br/.../revista-do-observatorio...especial...genero>. Acesso em: 02 abr. 2014.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**. Belo Horizonte. v.14, n. 2, p. 35-58, maio/ago. 2004.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço social em tempo de capital fetiche**: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home//estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default_sintese.shtm>. Acesso em: 20 mar. 2013.

JOHNSON, A. **Dicionário de sociologia**: um guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H., LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-77.

KON, A. A Economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Revista de Economia Política**. v. 22, n. 3, p. 89-109, 2002.

LAMAUREUX, D. Público/Privado. In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 208-13.

LANG, A. B. S. G. Trabalhando com história oral: reflexões sobre procedimentos de pesquisa. **Cadernos do Centro de Estudos Rurais e Urbanos (CERU)**. São Paulo, v. 11, 2000. P. 123-34.

LEONE, E. T. Renda familiar e trabalho da mulher na região metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: 34, 2000. p. 85-110.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populares**. São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-49, 2008.

LESSA, S. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez: 2007.

LEWKOWICZ, I.; GUTIÉRREZ, H.; FLORENTINO, M. **Trabalho compulsório e trabalho livre na história do Brasil**. São Paulo: UnESP, 2008.

LIMA, J. C. **Cultura pública**: a organização política do sonho. São Paulo: SeNAC, 2002.

MARQUES, E. Mulher, trabalho, política e comunicação. In: VIANA, N. *et al.* **A questão da mulher**: opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006. p. 57-95.

- MARUANI, M. Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. In: COSTA, A. O. *et al.* **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 35-52.
- MARTINELLI, M. L. O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em serviço social. In: MARTINELLI, M. L. (Org.). **Pesquisa qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras, 1999. p. 19-29.
- MARX, K. **O capital**. v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- MINAYO, M. C. S. *et al.* Métodos, técnicas e relações em triangulação. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 71-103.
- MOLINIER, P.; WELZER-LANG, D. Feminilidade, masculinidade, virilidade In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UnESP, 2009. p. 101-6.
- NEVES, M. A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas**. São Paulo. v. 43, n. 149, p. 404-21, 2013.
- _____. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: 34, 2000. p. 171-85.
- NETTO, J. P. **O leitor de Marx**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.
- NOGUEIRA, C. M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.
- NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e a reprodução. **Aurora**. v. 4, n. 6, p. 59- 62, ago. 2010.
- OLIVEIRA, E. M. Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: 34, 2000. p. 237-56.
- OLIVEIRA, R. D. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco, 2012.
- PEREIRA-MARQUES, B. Cidadania. In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 35-9.
- PINHEIRO, V. O lugar da mulher na sociedade brasileira: violência e formas de convivência In: VIANA, N. *et al.* **A questão da mulher**: opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006. p. 141-54.
- PORTELLI, A. O que faz a história oral diferente. Projeto História. **Revista do Programa de Estudos Pós-graduados de História**. v. 15, São Paulo, 1997.
- RANIERI, N. B. S. **Teoria do Estado**: do Estado de Direito ao Estado Democrático de Direito. Barueri: Manole, 2013.
- SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (Município). **Prefeitura Municipal**. Disponível em: <http://www.sjc.sp.gov.br/sao_jose.aspx>. Acesso em: 15 out. 2013.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 35-50, maio/ago.2004.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. Florianópolis/SP: UFSC, 2005.

SILVA, M. F. S.; AQUINO, C. A. B. **Psicologia social: desdobramentos e aplicações**. São Paulo: Escriturasa, 2004.

SILVA, M. O. S. *et al.* **Pesquisa avaliativa: aspectos teóricos-metodológicos**. São Paulo: Veras, 2008.

SILVA, M. O. S.; YAZBEK, M. C. **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papeis da sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SORJ, B. Arenas de cuidado nas interações entre gênero e classe social no Brasil. **Cadernos de pesquisa Fundação Carlos Chagas**. v. 43, n. 149, 478-91, 2013.

TALAHITE, F. Mundialização. In: HIRATA, H. *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UnESP, 2009. p. 154-8.

THOME, C. F. **O Princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais**. São Paulo: LTr, 2012.

TRINDADE, D. F.; TRINDADE, A. P. P. As conquistas das mulheres: avanços e retrocessos. **Sinergia**. São Paulo. v. 7, n. 2, p. 89-92, 2006.

VIANA, N. Método dialético e a questão da mulher. In: VIANA, N. *et al.* **A questão da mulher: opressão, trabalho e violência**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006a. p. 11-37.

_____. O trabalho feminino sob o capitalismo. In: VIANA, N et al. **A questão da mulher: opressão, trabalho e violência**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006b. p. 113-40. VIANNA, C. P. O sexo e o gênero da docência. **Cadernos Pagú**. v. 17/18, p. 81-103, 2001/2002.

ZIEGELMAIER, R. **O livro de ouro da Filosofia**. São Paulo: Globo, 2011.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA (EIXOS TEMÁTICOS)

- Trajetória profissional desde sua inserção no mercado de trabalho até os dias atuais.
- Atos discriminatórios praticado no ambiente de trabalho impulsionados pela condição de ser mulher ao longo de sua trajetória profissional.
- Mudança na sua atividade produtiva desde o início de sua carreira até os dias atuais.
- Fatos ao longo de sua trajetória pessoal e profissional que configurem como evoluções em relação à questão de igualdade de gênero no ambiente organizacional.

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a) em uma pesquisa. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir; no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não será penalizado (a) de forma alguma.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA: Título do Projeto: “Participação da mulher no mercado de trabalho: uma análise crítica acerca das transformações no mundo do trabalho a partir de 1990”

Pesquisadora Responsável: Débora Bianco

Telefone para contato: (12) 98133.5519 (aceita inclusive ligação a cobrar)

Orientadora Responsável: Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola

Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem qualitativa, cujo objetivo é conhecer as condições de trabalho da mulher. Os dados serão coletados por meio de entrevista, na qual você terá que responder a questões abertas e fechadas. As entrevistas serão gravadas em áudio e ou vídeo, posteriormente transcritas, e após cinco anos, apagadas da mídia digital.

As informações serão analisadas e transcritas pela pesquisadora, não sendo divulgada a identificação de nenhum depoente. O anonimato será assegurado em todo o processo de pesquisa, bem como no momento das divulgações dos dados por meio de publicação em periódicos e/ou apresentação em eventos científicos. O depoente terá o direito de retirar o consentimento a qualquer tempo. A sua participação dará a possibilidade de ampliar o conhecimento sobre as condições do trabalho da mulher na região do Vale do Paraíba, o que poderá contribuir para construção de indicadores que alimentem a implantação ou implementação de políticas públicas concretas por parte de todos aqueles que desejam investir na melhoria da qualidade de vida e no desenvolvimento da atividade laboral das trabalhadoras.

Débora Bianco

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu _____,
 RG _____, abaixo-assinado, concordo em participar do estudo “Participação da mulher no mercado de trabalho: uma análise crítica acerca das transformações no mundo do trabalho a partir de 1990” como sujeito. Informo que fui devidamente informada e esclarecida pela pesquisadora Debora Bianco sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. E ainda, foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

_____, ____/____/____.

Assinatura: _____

ANEXO A - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 1

Conte como foi sua trajetória profissional:

Comecei a trabalhar Débora, com 13 anos, na verdade eu fui convidada pela minha professora de história na escola, eu fazia na época a 6ª série. Eu gostava muito de desenhar, fazia desenhos interessantes ela tinha uma escolinha infantil, e aí ela me convidou para a ir até lá ajudá-la a montar o desfile 7 de setembro. Fiz esses desenhos, esses carros alegóricos, que iam para a rua não sei o que de Chapeuzinho vermelho e depois acabei ficando na escola por uns 15 e 20 dias muito próxima de uma professora que estava gestante na época, começo de gestação. Aí que a minha professora, convidou para que eu ficasse até o final do ano, para ajudá-la, naquela época não existia nem problema trabalhar com essa idade. Eu venho de uma família que precisava disso, então para mim veio a calhar.

Então tá foi trabalhar e já comecei registrada, então hoje eu tenho 47 anos, já sou aposentada, por conta de ter já um período grande de trabalho registrado. Então eu trabalhei nesta escola como auxiliar de sala, depois eu fui professora mesmo, quando eu fui para o magistério lá para frente, aí eu fui professora mesmo sempre com a criança pequena, até primeiro ano que hoje seria o segundo, 2ª série em alfabetização. Então um o meu primeiro emprego foi como professora, nesta época não consigo nem perceber o que você está precisando aqui no seu trabalho, foi mais um, para mim foi mais um desenvolvimento grande no que eu queria, tanto o que as pessoas falavam: “*Você vai sair da área de educação depois para ir...*” Quando eu fui para a faculdade, eu fui secretária executiva. Então eu saí totalmente da área educação e fui ser secretária, estudar secretária executiva, as pessoas nem se conformavam: “*Ah, faz pedagogia, vai ser professora.*”

Mas não era o que eu queria, muito trabalhar com, usando o uma segunda a língua, eu estudava Inglês e que iria usar isso, eu fui focada e mesmo nisso. Aí quando eu estava na faculdade apareceu a possibilidade de estagiar numa empresa que foi na época chamava a Válvula Shredder, depois passou a ser eu acho que Britneuy, não me lembro o nome, sei que fica ali na Malac Asser ali em Jacareí. Eu entrei como estágio, fui cobrir também uma licença gestante, e aí sim foi o meu primeiro contato com empresa. Eu nunca tinha entrado numa empresa eu nem sabia como que funcionava. Nessa empresa a eu fiquei estagiando até essa moça voltar da licença maternidade, aí depois arrumaram uma outra licença maternidade e eu fui ficando. Eu fiquei lá já fazia, fazia há onze meses que eu já estava lá, até que me efetivaram como secretária.

Fiquei muito pouco tempo como secretária lá porque eu queria ir para uma grande empresa, então eu estava sempre participando, de um processo seletivo aqui, outro ali. E aí eu fui para a Johnson, consegui uma condição na Johnson, que tinha um cargo de assistente administrativo, lá na Johnson eles não tinha, eu não entrei como secretária. Fiquei na Johnson, foi assim sete anos como professora, quase dois ali como estagiária, na Parker, na válvulas, e aí foi para Johnson. Na Johnson fiquei oito anos. Então eu considero a Johnson, assim a minha escola, mesmo como profissional de secretária executiva entendeu. Lá a empresa é muito legal, eu adorei trabalhar na Johnson, trabalhei com vários executivos, aprendi a lidar com eles e eu comecei como assistente administrativo, tinha três gerentes que eu apoiava diretamente. Depois mudou a forma de trabalhar na Johnson a gente ficou sendo um pool administrativo, e eu fiquei com uma área específica, que era a comunicação. Eu sempre gostei muito de escrever e eu tenho muita facilidade de me comunicar, então as atividades que tinham que eram voltadas para mim era, visitas à fábrica, era um comitês de recepção, então era eventos que acontecia, mais a parte de escrita, em termos de fazer toda a parte de elaboração de relatório, de memorandos. Naquela época a agente usava máquina de escrever ainda, um negócio bem antigo mais muito bacana.

Então assim na Johnson eu consegui perceber que, eu nunca tive problema com... em termos de carreira também foi muito legal porque eu entrei como assistente, depois eu fui coordenadora, depois eu fui secretária. Aí como eles mudaram muito a forma de trabalhar, chegou no momento em que o

meu diretor era VP na época, se aposentou na época, aí eles me colocaram numa área que se chamava Regulatória Fes. E essa área embora, seja, fosse muito interessante pro o momento, começou... foi quando começou a ISO 9000 então a gente foi, eu trabalhei no primeiro reconhecimento ISO 9000, da produtos profissionais da Johnson & Johnson produtos profissionais. E foi muito legal um grande aprendizado, só o que é uma coisa muito chata, entendeu? É um negócio muito norma, isso não era no meu perfil.

Então enquanto o trabalhando nessa função, eu continuei buscando emprego em outro lugar. Eu percebi dentro da Johnson que existia em termos de discriminação, vamos chamar assim, existia um pouco de resistência a alguém que falasse quem quisesse crescer na língua inglesa como eu queria trabalhar com o a língua inglesa e tudo mais, eles queriam sempre alguém que tivesse um morador fora, que já tivesse o uma experiência bem maior do que a que eu tinha. A minha era totalmente aqui nos cursinhos de inglês, que eu tinha aqui, e no meu desenvolvimento pessoal. Mas só. Existia a uma competitividade sim, mas sempre eu estava no meio de mulheres, então existia entre as mulheres, a minha, tive depois uma das supervisoras pela era da África do sul, ela sabia falar muito bem inglês então assim, quando a gente entrava em conflito, era uma coisa assim, eu queria colocar uma coisa ela mudava tipo seis por meia dúzia, só pra dizer que eu mudei entendeu? Mas internamente eu acho que a Johnson sempre valorizou o trabalho muito, reconheceu o trabalho financeiramente, eu ganhava bem lá, tinha uma situação que eu me sentia confortável para a época eu não tenho nada mesmo a reclamar.

E deixam eu ver... não, eu acho que não. Bom isso foi um período. E como eu estava infeliz em relação a FES, e fazendo inglês, eu tinha uma professora que tinha sido minha amiga, minha colega de trabalho na Johnson, foi morar Penn State, morou lá seis anos, e se aprimorou a inglês para estrangeiros, e aí a gente começou a estudar inglês juntas, por que ela tinha um jeito de entender a pronúncia, como o que você tinha que pôr a língua, sabe um negócio bem bacana. Neste período a gente estava em estudo e fazendo minha imersão de inglês, ela soube de uma vaga na Kodak para trabalhar com o executivo americano. Como ela estava elaborando o meu currículo ela fez tudo isso e mandou sem eu saber. E um dia eu estava na Johnson me ligaram: *“Escuta eu estou com um currículo seu aqui na Kodak, você quer participar de um processo seletivo?”* Eu fiquei super surpresa: *“Mas como você tem um currículo e tal?”* Bom, fui convidada a participar do processo, fui quando eu comecei o processo ainda sem conhecer o meu chefe futuro, me falaram que eu ia trabalhar com o americano o dia inteiro eu me surtei. Falei: *“Imagina não tem condição.”* e na conversa com ela, ela falou: *“Ah, então do certo, consegui a vaga pra que você pelo menos fosse participar do processo?”* E realmente o processo fluiu, eu trabalhei em o fiz processo inteiro, um processo muito grande, é muito estressante assim, mas eu fui passando de uma fase para outra, de uma fase para a outra, até que eu conhecia o americano mesmo.

Neste período em que eu estava no processo, eu tinha umas amigas que trabalhavam dentro da Johnson, comecei a investigar como que era trabalhar lá, dentro da Kodak desculpa, é como é que era trabalhar lá e as meninas falavam: *“Olha, com esse cara é horrível, porque esse cara, ele nem mora, e lhe é de Rochester ele venha aqui eventualmente, ele é difícil, ele achato. Pintaram um monstro pra mim. Falei: “Vamos ver no que vai dar.”* E eu fui no processo, fui, fui, até que fiz uma entrevista com ele. Nós ficamos um tempão conversando, uma hora... nunca esqueço, 1h e 15 de conversa em inglês, foi o meu maior desafio assim, que eu nunca tinha passado por uma entrevista de inglês assim por tanto tempo.

Aí fiz entrevista com ele, junto dele tinha um outro executivo, mais uma outra executiva que era o braço direito dele. Bom acabou obrigada, tchau fui embora, uma semana depois, uns dias depois me ligaram, dizendo que ele havia escolhido uma outra moça que era da Johnson também que se chamava Eliana, por que ela tinha morado muitos anos em Londres, mas que ele havia me deixado um recado para mim que ele ia ter uma vaga na área de comércio exterior, e que ele queria muito que eu fosse para essa vaga, independente de não ser a secretária dele. Então eu fiquei aguardando essa vaga a abrir.

Nesse período em que eu estava aguardando, a Kodak me ligou de novo que essa moça estava grávida, e não podia assumir o cargo, então se eu queria. E eu falei: “Legal vou né.” Aí comecei a trabalhar com ele. Fiquei, trabalhei com ele quatro anos, três anos e pouquinho, e aí sim eu posso dizer pra você: se e eu aprendi alguma coisa em gestão, eu aprendi com ele. O desafio foi imenso assim né em todos os sentidos, que quando eu tomei a decisão de sair da Johnson, e buscar um outro emprego, eu ainda falei para o meu marido assim, eu acho que aí tem a ver com seu trabalho, eu falei para ele: “Olha, eu vou buscar um emprego fora, se eu não conseguir num prazo de um ano, eu vou engravidar, porque daí que eu estou aqui e na Johnson, a Johnson dá um suporte maravilhoso para a mãe gestante, e depois ela dá a um suporte maravilhoso por mais um ano ainda...” Porque o bebê fica lá com você, ela tem creche, ela tem tudo, eu vou focar nisso. Depois eu vejo o que acontece. Só que a antes desse um ano eu consegui essa vaga na Kodak, aí voltei a conversar com meu marido: “Olha agora estou indo pra Kodak, a gente vai ter que dar mais um tempo, não dá para chegar lá e engravidar.”

Mas e ele queria?

O meu marido? Não. Assim foi super de comum acordo, a gente tinha casado, eu casei com 28 anos e queria curtir um pouquinho mais, eu tinha um objetivo muito grande, e eu queria muito viajar para o exterior, antes de ter um filho. Mas eu queria fazer uma viagem, eu queria ir para a Disney, queria curtir né, e ainda não tinha dado isto para acontecer. E aí eu me casei em 94 e eu fui para Johnson em 98, então tinha 4 anos de casada né.

Foi para Johnson ou foi para Kodak?

Fui pra Kodak. 98? 96. 96 Aí o que acontece? Com comecei a trabalhar com o executivo americano. Aprendi muito, muito, muito, muito, eu era quase que um anjo da guarda para ele porque, eu ficava com ele em todos os lugares que ele tinha reunião que alguém fosse falar português ele me levava, por que ele não falava português. E eu cuidava um pouco da casa dele, porque ele não falava português para conversar com a empregada, com piscineiro, com o jardineiro, então a minha vida era, Aquarius, Kodak, ele o tempo todo ao telefone, realmente um cara estressadíssimo, uma workholic, mas a gente teve como a relação de tanta empatia assim, ele é meu amigo pessoal até hoje, quando eu fui para os Estados Unidos eu fiquei na casa dele, quando ele vem para cá ele me procura. Ele acabou casando com uma brasileira depois. Então a assim, deu muito certo.

Em termos de aprendizado foi muito legal. E assim eu não senti em nenhum momento, enquanto com ele né, enquanto a gestão dele ficou aqui comigo, nós trabalhamos juntos quatro anos, três anos diretamente, depois eu engravidei, e aí eu fiquei, eu tive uma gravidez de risco, eu fiquei, ficava fora, voltava ficava, voltava e quando ele foi expatriado, voltou para Rochester, eu estava grávida. Até ele brincava, vou deixar uma secretária grávida no Brasil, aí a gente ria muito com isso. E aí eu estava grávida tive com o João Lucas o primeiro filho e aí quando o voltei na licença gestante, eu voltei não mais profissão de secretária dele, porque eles já não estava mais aqui, a área não precisava de uma secretária bilíngue, porque a pessoa que assumiu era brasileira e tudo mais, então assim eu fiquei numa outra função, eu fui para a área de serviços a clientes.

Então enquanto o com ele, ele me deu toda força para aprender, ele acreditava e falava isso com todas as letras, que ele preferia trabalhar com mulher do que com homens, porque ele achava que a mulher era muito dedicada, ele realmente me sugou em termos de período de tempo de trabalho assim né, eu trabalhava das 8 às 5 com ele geralmente nunca saía às 5, ele sempre me ligava à noite. A Kodak tem no programa, um jeito de trabalhar, Keimex eles ligam pro seu ramal e vão deixando recado. Então ele estava no supermercado, e ele lembrava de alguma coisa, ele ligava pro meu ramal: *“olha eu estou lembrando aqui que amanhã eu vou estar em São Paulo, mas eu preciso que você fale com o piscineiro, que é isso, que é isso, que é aquilo. Olha tenho que comprar a isso e isso, não sei como falar isso pra minha empregada.”*

Então assim, eu vivia a muito em função do (Aiene Kucke), eu lembro que uma vez até chegou uma conta de luz em casa, e eu peguei a conta de luz, e estava olhando e falei para o meu marido assim: “Nossa, olha, o ano passado nesse mesmo período a gente gastou mais ou menos...” Não me lembro agora. Ele falou: Nossa conta pro (Aiene Kucke), por que ele adora esse tipo de empasse. Então assim eu ficava tão imersa na vida dele assim, mas foi muito bom, e eu não vejo não consigo perceber dele, na gestão (Aiene) nada que fosse assim não valorizada ou discriminatória, muito pelo contrário, existia uma valorização muito grande. Quando ele foi embora e aí a gestão passou para ser aqui por uma mulher, e aí é complicado. Interessante, uma mulher gerir outra mulher, entra num processo de competição assim, eu acho que muito grande, a pessoa com quem eu trabalhei era extremamente competente, extremamente. Hoje ela é uma das maiores executivas de uma outra multinacional, mora em outro país, cresceu assim como um foguete. Mas assim eu sentia o que nós éramos em 2 na área de *Consuming Service*, e como o supervisor.

E aí sim, assim você percebia, esse tipo de criatividade eu vou dar para dar pra ele, porque isso leva mais... ele vai poder ter um envolvimento maior, não que ela não me valorizasse no meu trabalho, eu acho que sim sempre, mas existia assim, não existia a diferença de salário, pelo contrário eu ganhava mais do que ele, até porque ele veio de... ele tinha sido um atendente que subiu para supervisor, e eu era uma secretária executiva que tinha ido para supervisor. Então o salário era amigo que em igual, do supervisor com a secretária bilíngue. Então ele demorou para chegar no meu salário né, e a gente conversava sobre isso abertamente.

Existia nesse período que eu trabalhei com ele, eu e ele uma relação super grande, até porque ele me respeitava porque eu era mais velha do que ele a idade, eu acho que era, foi um fator assim que botou muito respeito assim comigo. Mas o interessante que assim, eu estava lá em *Consuming Service*, que estão surgindo outros projetos e tudo mais, eu tocando a minha vida buscando até um conforto até, tinha um bebê de quatro anos, o João Lucas tinha três pra quatro anos aí eu resolvi ter o segundo filho. E aí quando eu engravidei do segundo filho, fui super bem recebida por todos, inclusive pela minha chefe: “*Ah, que legal tá grávida tal.*” Única pessoa que ficou meio assim na época foi um gestor americano, que eu não a estava num projeto que se chamava SAP, eu não estava, mas ele queria que eu estivesse, ele já havia me convidado umas três vezes para estar nesse projeto, e eu falava pra ele: “*Ah não Bill eu vou ter outro filho eu não quero.*” E ele falava: “*Mas vai ser uma coisa muito legal para você, esse vai ser um diferencial na sua carreira, você vai ver.*”

E eu fui protelando, eu fui dizendo não enquanto eu pude. Aí engravidei tive a Maria, esse projeto no durou quatro anos, e quando eu já estava até grávida, no meio da gestação, ele me enfiou no meio do projeto. “*Não você vai ter que entrar no Be To Bear, é teu, você tem que fazer, essa parte é muito importante, você está em Consuming Service, você vai ter que ficar.*” Então existia esse meu Partner né que já estava no projeto, eu entrei depois dele para pegar um outro pedaço do projeto, mais a gente caminhou junto no projeto o tempo todo. Eu tive a Maria clara a voltei de licença, o projeto estava rolando e aí quando chegou no final do projeto existia uma parte que eu tinha que ficar nos Estados Unidos por um mês. E aí eu fiquei: “*Como que eu vou deixar uma bebê de 1 ano aqui - eu aumentava ainda - para a ir para os Estados Unidos e ficar um mês lá, eu não posso fazer isso.*”

E aí o Bill me ligou, e todo mundo falando: “Você tem que ir, você tem que ir.” E eu dizendo não, dizendo não, aí o meu marido falou: “*Eu acho que você deve ir, se você quer crescer lá dentro da Kodak, eles estão insistindo tanto, por que eles acreditam em você, vá.*” A gente tem uma infraestrutura em casa bem bacana assim que... eu tenho uma babá que cuida dos meus filhos desde que eles nasceram, então está comigo há praticamente 14 anos, e ela foi minha babá. Então eu a conheço desde bebê né. E ele falou: “*Você vai, é um mês só, eu me viro bem com as crianças.*” E eu fui. Fiquei um mês lá, passei o mês mais frio do o mundo lá, que eu fui em novembro e fiquei novembro e dezembro, voltei a aqui pro Brasil dia 22 de dezembro. Então a assim participei de todo projeto de customização e de validação de tudo lá nos Estados Unidos, um período muito pouco difícil para mim.

Mas quando eu cheguei lá, existia todo o apoio do Bill pra mim, que era impressionante assim, ele sabia que eu estava sofrendo, por estar deixando o bebê aqui, então ele estava esperando no aeroporto, ele me deu total apoio, o Ene estava lá também, falando: *“Você pode ligar a hora que você quiser para sua casa, você pode fazer como você quiser.”* Então um eles me deram muito, muito, mas eles queriam o meu trabalho né. Então eu ligava para casa muitas vezes no dia para saber das crianças, mas foi um mês horrível, uma choradeira um mês inteiro. Mas eu voltei para cá em dezembro começou o projeto, eu implantei o projeto, treinei em todo mundo ou junto com Fábio, a gente dividiu, eu acabei aprendendo a parte dele lá, porque eu estava lá mesmo, então a minha parte pela menor. O que eu tinha que fazer eu fazia, depois eu ia trabalhar com ele, e eu fui aprendendo porque era a minha área, nós dois nos tornamos o que eles chamavam de super (ininteligível 00:23:29) do SAP.

Aí eu voltei para o Brasil e depois começou o treinamento, a gente veio tudo bem. Só que a Kodak passou por um processo de muitas mudanças e as coisas dos foram acontecendo e eu fui percebendo assim, que embora, eu tivesse dado tudo de mim nesse projeto, e feito tudo que eu fiz, teve uma ruptura e eles venderam uma parte da área médica para Carestream, foi um pessoal para lá, e eu fiquei, ficamos nós dois. E aí quando ficou nós dois, a gente ia responder para o México. Foi dito para nós, Que nós dois íamos continuar no mesmo nível de trabalho, nível de reconhecimento assim de título, nós dois íamos ser a mesma coisa, mas respondendo por México. Aí foi a primeira passada de perna assim, um dia a chamaram a gente, nós dois e o mexicano, e falaram: *“Vai ficar desse jeito, você dois respondem pra mim, Eliana, na parte de Decc office, e você na parte de Fantoffice, dois supervisores e eu no México. Isso aconteceu numa terça-feira.*

Numa quinta-feira de manhã eu cheguei para trabalhar me chamaram, o diretor da área me chamou e falou: *“nós mudamos toda a estratégia, então vai ser assim, o Fábio vai ser o gerente, você vai ser a supervisora.”* Aí eu fiquei assim...

O Fábio era aquele rapaz que trabalhava com você?

Aquele rapaz. Eu falei: *“Mas por quê? Qual o critério, porque que foi o Fábio o escolhido?”* *“Não a gente já chamou ele, por que o Fábio tem um jeito, ele é mais calmo, você é uma pessoa que enfrenta muito mais, o mexicano é muito difícil, blá, blá, blá.”*

Foi a primeira sinalização assim para mim de escolha pra um masculino. Aí eu peguei, foi horrível o anúncio, porque as pessoas ficou todo mundo assim olhando para a minha cara, e eu ainda não tinha digerido aquilo, porque eu acabei de sair da reunião, fomos para um lugar que estava toda a nossa equipe, e aí o pessoal: *“Não, agora toda a parte de Adventure e mais Decc Office está com Eliana, sobre supervisão.”* Aí todo mundo: *“Nossa o que vai acontecer com Fabinho?”* E o Fábio é o gerente da área. Aí ficou todo mundo assim... foi horrível, fiquei muito, muito triste aquele dia, levei um período do para digerir aquilo, mas beleza, trabalhei bastante como tinha 28 pessoas sobre a minha supervisão.

Mas Fábio era uma pessoa extrema, eu tive muita sorte com ele, porque ele não tomou aquela postura de gerente, ele estava muito comigo ele me ajudava demais, ele estava junto, ele me pedia muita ajuda, sabia que eu tinha, até em tomada de decisão, ele falava: *“não sei decidir isso, me ajuda?”* Aí eu falava: *“Eu faria assim, eu não sei o que você pensa vamos fazer, você é quem sabe né?”* Ele fez questão de subir o meu grau, porque eu não tinha grau 40 na época, era muito difícil ter grau 40, ele me subiu para grau 40. A gente tinha umas vantagens bem bacana com esse grau, pois ele me subiu. E continuamos trabalhando junto, estava dando super certo sem problema.

Aí começaram e as reestruturações. A Kodak vendendo e indo para Manaus e as coisas mexendo e a área de *Consuming Service* muito... *“Vamos para São Paulo, nós vamos todos morar para São Paulo.”* E eu não queria ir para São Paulo, isso já era decidido. Eu falei pro meu marido, *“Eu não vou para São Paulo, eu não vou trabalhar do jeito que eu trabalho aqui em São Paulo eu não tenho condição.”* Porque daí eu vou ficar, eu vou ter que sair 5h da manhã, para chegar aqui 9h da noite, eu

tenho duas crianças, tinha um bebe de três já anos, dois anos e meio que era a, e tinha o João de seis anos de pouquinho, também que também era bebê, eu tinha dois bebês.

Aí eu falei não, eu não vou fazer isso, se eles forem para São Paulo eu vou embora, eu vou embora, eu vou pedir para sair né, tudo mais. Nada decidido sempre assim: *“Ah, vai pra São Paulo. Não vai para São Paulo.”* Era um horror. Foi um semestre de horror. Aí num dos *Cools*, que eu estava participando, que a gente ia fazer o mais um Lay Off, comum tínhamos que escolher nomes e tudo mais, a pessoa do México falou assim: *“Olha, Fábio no seu time que você tem fulano, ciclano e a Eliana, segundo o maior salário é o da Eliana depois a gente tem todo o resto, então a gente vai mandar embora, agora eu acho que era dez pessoas - e vamos preservar a Eliana por que você precisa dela. E depois fechou os processos, fechou os pacotes que eram rentáveis né. E aí a gente vê mas a próxima pessoa que vai embora, se a gente precisar mandar embora, é a Eliana porque daí o negócio é custo.”* Eu estava no *call*, eu não sei se ali não percebeu, não lembrou ou falou de propósito mesmo. Eu ouvi tudo aquilo quieta.

Aí nós dois começamos a estudar, lá tem que ia embora, quem que não ia, vamos mandar esse, vamos mandar aquela, aquele processo horrível de escolha, nesse processo de escolha a gente considerava sempre, é se a pessoa era arrimo de família né, e preservamos sim mulheres, porque a gente sabia de pessoas que ali eram mulheres, e que a gente precisava e sabia que elas precisavam muito, mas também porque eram muito boas profissionais, a gente sempre partiu de performance, e depois para escolher, se era homem ou se era mulher entendeu? Não era, não vinha para nós nenhuma diretriz no sentido assim: *“Vocês tem que mandar embora, homem e mulher, ou melhor salário.”* Não, eles diziam para a gente: *“Vocês tem que reduzir o body em x reais. Façam como vocês quiseram.”*

Na época meu marido estava muito bem empregado, graças a Deus eu sabia que se eu saísse, eu fiz uma simulação do que eu ia ganhar, eu acreditava que eu ia sair e eu ia me recolocar muito rapidamente no mercado de trabalho, então eu tomei a decisão de sair. Num dos dias que a gente sentou para conversar, eu falei para o Fábio: *“Olha Fábio eu quero ir embora, porque se eu for embora, eu já fiz as contas, eu indo embora, você salva mais três. Então eu vou, eu mais quatro, e você fica com esses três.”* *“De jeito nenhum eu não quero, eu não quero...”* A gente na época tinha que se submeter os nomes para a direção para ver se a direção aprovava o que a gente estava falando. De verdade Débora eu tinha a esperança de que a direção não aprovasse meu nome entendeu, que ele falasse assim: *“Não ela não vai.”* Mas isso não aconteceu. Quando eu mandei o nome né, aí eu fui chamada pelo meu diretor, e falou: *“Por que você está fazendo isso?”*

Daí eu falei: *“Olha Paschoto, eu escutei no call ela falando que eu sou a próxima. Você me disse também para todo o grupo que a gente pode confiar no que você fala, e você falou que esse é o último pacote com benefícios. Então eu tenho oito, dez anos de casa, pra cada ano eu vou ganhar mais um salário, e toda a parte que eu ganhar dessa diferença, não vai entrar em imposto de renda, é muito dinheiro que eu vou receber, que vai dar para segurar, o meu marido está bem empregado, eu acredito que eu vou conseguir uma outra remuneração.”* Daí ele falou: *“Você tem certeza disso?”* Eu falei: *“Eu tenho certeza disso, você tem alguma coisa diferente para me falar? O que você fala para mim?”* *“Ah, eu acho que eu não sei se você deveria ir...”* Mas ao mesmo tempo ele não falou fique, aí eu assinei a demissão, assinei a demissão, e aí eles me pediram, que eu ficasse três meses, que nestes três meses eles precisavam de mim, que eu transferisse o meu Deground Cláudio para as pessoas e tudo mais.

Débora foram os piores três meses da minha vida, porque eu me sentia exatamente um vaso, eu não sei por que eles me deixaram lá, não sei, não sei. Do dia a que eu assinei a demissão até o dia em que eu fiquei lá eu devo ter recebido uns cinco e-mails. Acabou não tinha mais nada, na minha caixa ninguém copiava mais nada, eu não sabia de mais nada, o grupo já sabia que eu ia embora, o Fábio precisava assumir aquilo, e com toda razão do mundo. Ele foi muito delicado, ele tentou me envolver, mas ele não tinha nem como mais, por que eu acho que pediam para ele não me envolver, e ao mesmo tempo queriam que eu ficasse. Eu não sei o porquê que eles quiseram que eu ficasse, eu acho que queriam

nem pagar mais três meses de salário sem fazer nada e eu ficava na Internet o dia inteiro. Não fazia nada.

Então assim, nesse sentido eu fiquei muito triste com a Kodak assim, por que eu achei que não precisava nada disso, se eles tivesse falado: “Eliaana, então tá bom, tchau vai embora, se despeça de todo mundo, vá embora.” Eu faria isso com mais dignidade eu acho, eu tentei ainda ajudar em umas coisas, numas ações, de motivação para o time para a gente vender um pouco mais, por que a Kodak estava precisando vender os produtos, que estava meio encalhado lá, fiz uns projetinhos quem eu desenhei e eu coloquei em prática, mas foi muito ruim. E aí eu saí, em setembro dia 30 de setembro, de 2009 eu saí de lá.

Aí saí da Kodak achando que realmente eu ia ficar bem, muito muito bem. Fiquei muito bem, fiz um processo de cura maternal, porque a gente acha realmente que a gente abandonou o filho, que a gente deixou de ver os primeiros, as traquinagens, o primeiro isso o primeiro aquilo. Tudo o que besteira. Depois quando você vive o dia-a-dia você percebe que a criança, a qualidade da relação que você tinha com ela até por conta de você ter pouco tempo, você se dedicava muito quando você estava disponível. Era tão rica que isso não... era só culpam da mãe, da mãe que carregava entendeu? Mas as criança não sentiam isso. Eu tenho certeza absoluta, que nem o João e nem a Maria se sentiram a minha ausência, a Maria sentiu quando eu cheguei dos Estados Unidos, um mês depois, ela nem me conhecia quase né, demorou um tempinho para ela vir no meu colo umas coisas assim.

Mas tudo passa tão transparente, então o que eu fiz? Fiquei um tempo achando que eu deveria ser do lar, que definitivamente eu não sou, aí eu fiz uma reforma na minha casa, mexi num monte de coisa, fiz ginástica a fiz tudo que eu podia, entendeu. Tudo que eu não pude fazer no período que eu estava dentro de uma empresa né. Mas eu queria voltar, porque daí o meu marido perdeu o emprego na Embraer foi mandado embora, a gente pegou a exatamente a crise, ele desempregado e eu desempregada. Eu tinha dinheiro, mas que foi indo, foi indo, foi indo, foi indo, eu precisava voltar. E a minha cabeça foi ficando louca assim, porque dentro de casa a Eliaana não funciona.

Aí eu fui, primeiro eu fui para Anhanguera de Jacareí como agente, que o hoje é o agente comercial. Trabalhava com Mariano, negocinho pequeno, um outro projeto, um outro processo e tal, claro que era bem... para eu sentir útil entendeu? Grana pequena não tinha variável não tinha nada era só para eu achar que eu estava de novo saindo de casa para ir trabalhar. Isso é fez muito bem para minha cabeça, mas se eu estava lá atrás de uma empresa, aí eu voltei para Johnson. Conseguí um emprego temporário na Johnson, na verdade era o projeto de um ano, por uma terceira dentro da Johnson, não produtos profissionais, aí na consumidor, a Johnson são três ali, então eu fui na consumidor.

Aí foi muito diferente de tudo um que eu já tinha vivido de Johnson, uma nova fase de Johnson, a Johnson é com terceiro ela tratava completamente diferente do que ela tratava como o funcionário, existia assim uma discriminação horrível, que eu fiquei até assustada, eu não esperava eu fui pra uma área que tinham muito jovens que eu era a tiazinha no lugar mesmo, muito por conta do que eu já tinha de conhecimento de bagagem e de que eles precisavam. Para mim foi muito bom, porque arejou a minha cabeça e eu saí com um pouco daquele, daquela moçada, aqueles clima bom foi muito legal. Mas a Johnson, nossa completamente diferente de tudo que eu podia imaginar na época. Era um projeto determinado, tinha dias para começar e dia para terminar, e foi assim que aconteceu, começou a e terminou.

Quando estava próximo de terminar o projeto, eles abriram uma vaga pra função que eu estava efetiva, eu participei do processo, mas quem ficou foi um garoto, que era trainee e que está lá até hoje, o Rafael. Até a algumas pessoas que trabalhavam comigo, tinham certeza que eu ia ficar, que a vaga era minha, por que eu já estava na função. Mas eles optaram a ficar com Rafael, acabou o projeto: “*Muito obrigado, foi bom ter você por aqui, tchau, tchau.*” Aí eu fui trabalhar com um amigo meu, ele tinha uma distribuidora de produtos da L’Oréal, e eu fui gerenciar o negócio dele porque ele era da Kodak o tempo todo. Ele era um 2 da Kodak, que um depois tinha ido para Johnson, e os dois estavam o tempo

dedicado a empresa, e que eu fiquei com a empresa deles. Eu fiquei lá um ano e pouquinho até que o Mariano me chamou para vir para Anhanguera de novo.

Aí numa função que eu achava que tinha mais a ver comigo né, quando eu vim pela primeira vez, eu tive que fazer um trabalho comigo, de entender que eu estava numa posição, que era respeitável mas que eu não era uma supervisoras, não era, não tinha um cargo de gestão né e isso de verdade incomodava assim porque, sempre fui e... você tem que começar a trabalhar umas coisas na sua cabeça, não é muito simples assim também. Quando eu vim para cá, vim para São José que aqui é maior, aqui tem mais um desafio né, foi muito legal. E estou aqui desde então, acho que o trabalho aqui é bem legal.

Tive que voltar a aprender muita coisa porque a área educacional, é completamente diferente da área empresarial, é eles estão muito engatinhando ainda nos processos não é, e isso eu estranhava muito. Dei sorte de trabalhar com Juliano que gosta disso, gosta de implantar coisas né, você que em outras comunidades, que as coisas estão ainda anos-luz pra trás.

Mas é isso, eu tô aqui e eu acho que o trabalho que está acontecendo aqui, está desafiador, está legal. Nunca mais assim, depois tivemos nenhum o problema, aí nesse período do semestre passado pra esse ano está todo redondinho. Então em termos de trajetória tudo aí. De atos discriminatórios eu acho que eu fui falando para você no meio do, então eu não sei o que você gostaria de perguntar.

Eu queria fazer algumas perguntas aqui em relação a algumas coisas que você falou. Destaco aqui, competição entre as mulheres, você disse que isso aconteceu algumas vezes, tanto com você com pessoas do mesmo cargo né, no mesmo nível, no nível superior enfim... Você acha que essa competição entre as mulheres se dá por quê? O que você acredita que isso aconteça?

Com a... na Kodak, vamos lá na Johnson eu senti essa competição, no sentido de querer ver o mesmo: “Poxa eu sou tão boa, eu estou aqui há mais tempo, porque que ela chegou depois de mim, é coordenadora e eu não sou?” Então era uma assim: as pessoas querendo seu espaço, eu acho legal isso, mas as pessoas elas também, elas querem às vezes, por que estão aqui há dez anos, elas acham que elas merecem, não fizeram nada para melhorar, mas elas querem porque elas estão aqui há dez anos. Isso eu senti muito dentro da Johnson. Na Kodak existia assim com a competição que era disso também mais tinha um negócio que era interessante, era querer aparecer, sabe querer estar na foto. A gente até brincava, porque saía da Kodak, a gente falava: “Quer aparecer na foto.”

E assim às vezes você, quando eu fui contratada para ser secretária desse executivo, por que ele me contratou? Por que ele precisava de alguém, Full dedication, até porque ele precisava liberar essa gerentona aí, para fazer as coisas dela. Só que eu acredito que ela achava que ele não ia se livrar dela, ela ia continuar sendo a pessoa que ele ia ligar toda hora, ela não botava fé em mim. Como eu a abracei o negócio com muita dedicação, e eu fui tomando conta daquilo, fui tomando conta das coisas dele, da vidinha dele, então aí ela começava sabe a me botar em situações difíceis, situação por exemplo, ela me ligar, nos Estados Unidos e falar assim: *“Eliana paga o meu cartão de crédito, porque eu estou voltando e o dia que eu chegar aí já venceu a minha fatura.”* Eu falei: “Ah, tá bom.” Eu tinha a senha dela tinha tudo. Cheguei lá olhei não tinha dinheiro, aí liguei para ela de novo falei: *“Olha, você não tem dinheiro.”* Ela falou: *“Ah, se vira aí dá um jeito, fala com o gerente, não sei o que, estou embarcando.”*

Embarcou. Tá bom. Como que eu vou pagar, o que ela tinha de cartão de crédito, era muito mais do que eu ganhava entendeu? Não tinha nem como eu pagar para ela, nem que eu usasse tudo o que o meu especial. O Ene não estava aí. O que que eu fiz eu não paguei, não consegui pagar. Quando ela chegou, quando o Ene chegou, eu ainda falei para ele: *“Venceu o cartão dela, e eu não sei o que fazer.”* E ele falou: *“Mas tem dinheiro?”* Eu falei: *“Não tem dinheiro.”* Aí eu falei: *“Você quer pagar para ela?”* Ele falou: *“Ela não me pediu para que pagasse para ela, ela pediu para eu dar um jeito.”* Ele falou: *“Não ela voltando ela vê isso, que que isso agora.”* Bom quando ela voltou, quase me matou, ela falou pra mim: *“Como o que você não pagou? Aí eu falei: “Mas eu ia pagar de que jeito?”*

Aí ela falou: “*Você tinha que ter ligado pro meu ex-marido e falado para ele que eu precisava de dinheiro.*” Eu falei: Como que eu ia ligar pro seu ex-marido, um VP lá na Embraer e falar para ele: “*Horácio Forjás, eu preciso que você me dê...*” - na época era assim sei lá, tipo R\$6.000,00 hoje entendeu? Eu falava – “*Você me passa a R\$6.000,00 pra conta da Cristina que eu preciso que você pague.*”

Daí ela acabou comigo ela gritava comigo, e aí ela entrou na sala do Ene e falou um monte, que eu era incompetente, que eu era isso que eu era aquilo, aí ele me defendeu aí criou um caso ela bateu a porta, ela foi embora, sabe aquelas coisas assim. Então tinha disso também, umas coisas que eu estou te dando esse exemplo só para você entender, o tanto que as pessoas fazem questão de aparecer, dizer: “*Eu sou a chefe entendeu?*”

Você acha que se você fosse com um homem, se você fosse homem, ela teria feito a mesma coisa?

Não sei, eu acho que, nós tivemos um outro evento, que ela utilizou-se de um funcionário nosso, para fazer um serviço para ela particular...

Homem?

Homem. No momento em que ela precisou liberar essa pessoa para ir fazer esses serviços, e ele era da minha equipe eu estava almoçando, ela não conseguiu falar comigo, ela falou com esse outro supervisor. E ele assinou, liberou ele pra fazer o serviço para ela. Quando ele foi fazer esse serviços ele bateu o carro, e deu tudo errado. E aí, houve todo um processo para entender, o que tinha acontecido, blá, blá. Um dia conversando com ela, e ela falou assim para mim: “*Ah, esses seu funcionário viu, não sei o que.*” Aí ela falou assim: “*Eu agora vou assumir tudo sozinha, porque deu tudo errado, porque me chamaram, e quando me chamaram, me falara porque você, não foi você que liberou?*” Eu falei: “*Não fui porque eu estava em horário de almoço.*” “*Daí você teria liberado se você não estivesse em horário de almoço?*” Daí que eu falei: “*Eu acho que sim, porque a minha chefe estava me mandando fazer eu faria.*”

E aí ela ficou louca da vida comigo, falou pra mim que eu estava dizendo que eu persuadia, que ela usava o poder dela de diretora não sei o que. “*Mas eu poderia ter dito para você que eu não ia liberá-lo?*” Aí ela falou assim: “*Você poderia.*” “*E você faria o que?*” “*Eu o liberaria.*” “*Então...*” Sem passar por mim, entendeu. Então existiu assim um. Agora o outro garoto liberou também entendeu. Então ela tinha uma força muito grande em vários sentidos, nesse aspecto de poder mesmo, e no aspecto a fim de ser uma pessoa que colocava palavras na sua boca, sabe assim você não disse aquilo, você disse que um outro jeito, mas ela: “*Você disse tal coisa.*” “*Mas eu não falei assim.*” “*Falou, você falou.*”

E aí ficava eu e ela tem que ganhava sempre né. Então nesse sentido, então não sei se ela, eu acho que ela faria também por uma outra pessoa. Quando a mulher é poderosa, e quer utilizar -se do poder dela, o bicho pega viu.

Outra questão que eu queria perguntar é sobre essa questão de culpa da maternidade enfim, você acredita que se você tivesse filhos, que se você tivesse casado de repente mais cedo, se tivesse tido filhos antes, você teria conseguido progredir tanto assim dentro das organizações?

Acho que não, eu demorei para casar, por conta de que eu queria casar numa condição legal, o meu marido fazia engenharia na época, a gente queria estar formado e ter uma casa. Então a gente já fez as coisas praticamente assim. Nós dois tínhamos algumas ambições, então houve também é isso né, nós dois compartilhávamos do mesmo pensamento né, de termos filhos mais tarde para poder viajar antes, para poder fazer algumas coisas para antes né. E as opções foram acontecendo, de acordo com a minha disponibilidade, eu estava disponível: “*Você pode?*” “*Posso.*” “*Você pode?*” “*Posso.*” “*Você pode?*” “*Posso.*” Talvez quando as coisas começaram, quando eu comecei a dizer não né, as coisas começaram a se fechar: “*Então tá bom, então você não vai?*” “*Ah, não vou.*” “*Você não quer mesmo*

o projeto SAP?” “Não, n quero.” Tá bom cara feia, teve uma reunião eu me lembro que eu falei alguma coisa, e ela virou para mim e falou assim: “Você não tem o que dizer nada, você disse não para o projeto.”

A sua chefe?

A minha chefe.

Ela tinha filhos?

Tinha tenha, tinha filhos, ela tinha filhos, que era assim né, viajavam e ligava para mim às vezes e falavam: *“Olha, fulano precisa disso, disso, disso de escola, e eu não comprei, esqueci, lembrei só agora estou aqui.” “Ah tá bom.”* Comprava.

Mas tinha a o respaldo o que era vocês ou qualquer outros funcionários?

Você sempre tem que ter, e eu só acho que assim que eu continuei bem porque eu também tinha esse respaldo, a babá dos meus filhos segura até hoje a peteca entendeu? Seu precisasse, há pouquíssimo tempo Juliano até sabe, eu participei de um outro processo seletivo para ser secretária de um Senhor, não sei por que, cheguei até o final também recebi só a resposta assim que desta vez não foi. E também não quis saber por que não foi, não questionei. Mas aí assim o que acontece foi que, eu estava contando que se eu fizesse isso, eu teria respaldo entendeu, nesse sentido, mas eu acho sem dúvida o respaldo é necessário, senão você não cresce.

Você acha que não teria chances de igualdade se você tivesse um filho naquela época?

Ah é diferente, é diferente.

Então você acredita que exista realmente uma diferença, quando se é mulher, e quando se é homem? Que fosse um homem com filhos você acha que teria as mesmas chances?

Eu acho que a cabeça de hoje já é assim, que as mulheres sabem disso. Então assim, você já sabe que se você quer crescer, você tem que estudar muito primeiro você tem que abrir mão dessa maternidade mais... deixá-la para mais tarde, ter um filho só.

Mas se fosse por exemplo, com homem você acredita que não tenha essa diferença, que não tenha essa a restrição, por exemplo, o homem poderia ter tido um filho?

Sim, eu acho o que se fosse o meu marido por exemplo, e foi interessante, por que ele viu o que eu estava mais em ascensão do que ele entendeu, na empresa dele, então o que que ele fez? *“Vai aí, mete a cara, cresça.”* Entendeu?

E ele te deu esse apoio?

E ele me deu esse apoio entendeu, agora poderia ser diferente, ele podia falar:” Não, você não vai, tem dois filhos como é que você vai não sei o que lá”. Eu não iria a e ficaria ali, e sei lá o que ia acontecer, daí a história seria outra porque eu não sei que dizer, qual seria o resultado né.

Eu queria só fechar com uma última questão, aqui é esse último ponto que fala que ao longo da sua trajetória pessoal e profissional que configura em como a evolução em relação à questão de igualdade de gênero no ambiente organizacional. Você acha que há um tempo na empresa ativa né embora, esteja na posição de aposenta mas continua com uma atividade produtiva, remunerada. Você acredita que houve alguma evolução, ou retrocesso nessa questão de igualdade de gênero?

Eu acho que somos valorizadas sim. Existe uma solicitação, que continua sendo grande, e que pra mulher é diferente do homem, que você não é o seu trabalho só. Quando você fala assim: “*Eu vou dormir.*” Você sai do seu sofá e você fala assim: “*Eu vou dormir.*” Aí você passa na geladeira tira a mistura do outro dia, aí você vai em que pendura uma roupa, aí você vai e vê a criança, aí você guarda as coisas da mala da crianças que está para fora pro outro dia ser mais rápido, e daí você tira o uniforme, aí você faz não sei o que não sei o que lá, aí você vai tomar seu banho. Aí seu o marido chega e fala: “*Você não deitou ainda?*” Tudo isso se passou uma hora. Porque é diferente, se ele fala: “*Eu vou dormir*” Ele levanta, toma banho, deita e dorme entendeu? É diferente. Se exige em casa, se exige no trabalho também.

Mas eu acho assim, não consigo ver, vejo muita gente, conheço tenho muitas amigas, muito bem posicionadas, muito bem valorizadas, com a grana, com um carro da empresa, só que é assim dedicada, entendeu? Todas com o respaldo em casa, tendo que ter um marido que também fique de prontidão, por que tem que ter né, como é que você vai viajar e lagar o seu bebê aqui ou seu filho no mesmo que seja de 10 anos? Se adoce? Se acontece alguma coisa? Tem que ter o pai. Então assim essa minha amiga que eu te falei, que é controller, mesma situação, o marido fica e ela vai, viaja pra caramba né. Essa ex-chefe minha que está fora, eu sei que ela está lá longe, hoje eu perdi contato eu não sei mais, mas sei que ela sempre teve respaldo, mas tem a ascensão, eu sei que ela hoje viaja, já chegou de helicóptero, em locais por conta do tempo dela ser escasso e a empresa a investir nela entendeu?

“*Eu preciso que você vá em tal lugar, pegue um helicóptero e desça lá.*” Então assim, eu acho que se você, só que você tem que ser muito boa né.

Você acha que com o homem também tem que provar que precisa ser muito bom também, tanto quanto a mulher precisa?

Ah, eu acho que..., ele hoje se sente sim ameaçado pela mulherada, é muito difícil né, eu acho assim empresas grandes, elas hoje elas querem é resultado. De onde tá vindo o resultado, se é de um homem ou se é de mulher, eu conheço uma irmã de um amigo meu, que ela tem o marido trabalha Cacau Show. Os dois são executivo de lá de ponta. Se matam de trabalhar, super bem remunerados também, super bem valorizados. – Olha lá, ele quer comer – Entendeu? Então eu acho que é uma valorização mesmo, eu acho que eles respeitam sim a mulher, mas sempre vai ter, uma exigência maior, não dá para não ter. Até porque a gente tem um papel diferente né, não conseguimos deixar de tê-los nem queremos deixar. Temos culpas que eles não tem, eles vijam sem culpa. Eles voltam sem culpa, eles trazem na mala alguns brinquedos, a gente só traz brinquedos entendeu?

Então assim, é diferente a cabeça da mulher e a cabeça do homem, é diferente. Ele lida diferente. Mas a criança de hoje, já enxerga a mãe executiva, de um outro jeito também, já conseguem perceber que isso é importante para ela. Se ela não trabalhava ela mão ganha também, então sabe disso. Se você falar com minha filha hoje de 9 anos, ela fala assim: “Não, eu vou trabalhar muito, porque eu quero viajar com os meus filhos, eu quero dar tudo o que os meus filhos quiserem. Ela sabe que se ela não fizer isso sozinha, o parceiro dela não dá. As minhas amigas hoje, que não são bem-sucedidas em termo de carreira, tem um marido rico, pra ser legal entendeu? Aí você fica de boa. Aí então é assim que funciona, tá bom?

É isso...

ANEXO B – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 2

Como foi sua trajetória profissional desde sua inserção no mercado de trabalho, até os dias atuais?

Bem, é... eu comecei a trabalhar muito cedo, eu tinha 15 anos, foi, isso aconteceu na década de 80, é, e comecei a trabalhar numa empresa, numa multinacional, é, que hoje atualmente é a Panasonic, mas antigamente era a National, fiquei lá, permaneci nesse serviço, na produção, durante uns 3 anos e meio a 4 anos, é, quando eu me casei.

Pode ficar tranquilo em relação ao gravador, porque ele capta o som, e o áudio, mesmo longe, pode ficar tranquila.

Daí eu me casei, e pouco tempo depois eu engravidei, resolvi parar de trabalhar, não é? Fiquei sem trabalhar durante uns 8 anos, não menos...

Você entrou na National na década de 1980?

Isso.

Quando? Lembra o ano? Do início?

Foi no final de 80, início de 81.

E saiu de lá então em 1984 mais ou menos?

É, um pouco antes de me casar, eu me casei em 84, não é?

Foi em 1983?

É, em 83, eu acho que 84 mesmo, que nesse ano de 84 eu me casei, decidi parar por conta do meu marido mesmo, né? Que não queria mais que eu trabalhasse, mas eu gostaria de ter continuado, né? Mesmo porque a gente tinha um salário muito baixo, né? E isso ia ajudar muito, mas enfim, após dois anos, já engravidei, aí enfim, eu decidi parar mesmo de trabalhar um período, pra cuidar mais, se dedicar mais a minha filha, não é? E o meu esposo.

Mas você parou de trabalhar porque você quis ou porque seu marido não gostaria que você trabalhasse?

Não, não foi porque eu quis não, é porque ele não gostaria que eu trabalhasse, aliás, ele não deixava eu trabalhar, não é? Então isso aí era, e daí como eu estava grávida, eu já falei assim: “Ah,” pelo menos eu queria muito ser mãe, não é? Então, eu falei assim: “Ah, vou cuidar só da minha família.”

E aí isso foi uma escolha sua?

Isso, daí foi uma escolha minha, enfim, mas passaram os anos após, esse meio tempo, né, u dediquei só a minha filha mesmo, mas eu sentia muita necessidade, né, de ser útil, de trabalhar e sentir também, não é? Que eu tinha um dinheiro, sempre tinha que pedir pro meu marido, e isso era muito incomodo, mas enfim, mais ou menos eu parei em 84, foi em 92, acho que 90, eu decidi voltar ao mercado de trabalho, não é? Fui procurar serviço só que eu deixei, não estudei, né? Terminei só o ensino médio, não dei continuidade aos meus estudos, né? Daí eu senti a necessidade de algum curso, não é? Porque já não conseguia trabalhar numa empresa, porque já pedia, mesmo na década de 90, ela já queria ter um profissional mais qualificado, enfim, eu trabalhei na produção, mas eu não era qualificada, não tinha feito um curso, não tinha feito um, nem se quer uma datilografia, porque na época exigia

datilografia. Então a única coisa que eu decidi fazer, eu falei assim: “Puts, eu vou primeiro tirar uma habilitação, porque eu já tinha...”

Mas você era casada ainda, em 1992?

É, quer dizer, estava praticamente quase separada do meu esposo, porque ele me privava muito, e eu queria ter a minha independência, enfim, mas...

Então, mas você só foi então pensar em trabalhar, em independência quando você estava em processo de separação?

Isso, em processo de separação.

Antes disso não?

Não, antes disso mesmo porque eu não poderia, não é? Inclusive eu não podia nem tirar uma habilitação, isso foi um dos pontos assim, “x” da nossa separação também, porque eu queria ser mais independente, eu não queria ser tão dependente dele, e isso era, me fazia mal, daí foi aonde que eu comecei, eu falei: “Poxa, eu vou tirar minha habilitação.” Com a ajuda da minha mãe, né eu consegui, é, tirar minha habilitação, e comecei a trabalhar, fazer uns bicos, era uma época de eleição, e eu consegui trabalhar, eu trabalhava pro Coimbra, no galpão. E isso me ajudou a conseguir pagar minha carta, né, minha habilitação, que foi bem suada, daí então, peguei minha habilitação terminou as eleições, eu fui, decidi, falei assim: “Agora vou arrumar um serviço.” Comecei, pensei comigo, né: “Vou primeiro então fazer primeiro um curso, não é? Já vou conciliar, começo primeiro fazendo um curso, e vou procurar uma situação no mercado, não é?” Comecei fazer um curso no SENAI, no SENAC, desculpa, comecei, fiz datilografia, e auxiliar de departamento pessoal.

Conseguí nesse meio tempo também, consegui um emprego numa escola de inglês, no CCAA, aonde que eu permaneci durante 7 anos, foi difícil, porque nesse meio tempo, eu acabei me separando, houve uma separação, eu tinha minha filha que não era uma nenenzinha, mas era uma criança, né, que dependia muito de mim, com 8 anos, então, aí começou minhas dificuldades, né? Trabalho, filho, né? É, mais os afazeres de casa, isso aí foi muito difícil, né? Mas eu gostava daquela situação na época, eu falei assim, poxa, eu me sinto útil hoje, não tinha um salário muito alto, mas eu fui crescendo nessa escola de inglês, fiquei durante 7 anos, entrei como auxiliar, é, auxiliar de secretária, e saí como uma secretária, mesmo, tipo, foi aumentando meu salário.

Mas daí eu decidi que eu queria sair, entrar pra uma outra área, que eu não estava satisfeita com essa área, acabei saindo desse emprego, fiquei mais um tempo, uns 2, 3 meses, só fazendo bico, né? Trabalhando num laboratório, e foi aonde que eu engravidei novamente, tive um outro filho, daí ficou mais difícil ainda, né? Esperei mais um ano pra retornar no mercado de trabalho, aonde eu comecei a trabalhar num hotel, fiquei no hotel durante 6 meses, meu filho já tinha nascido, ele era bebezinho ainda, fiquei durante 6 meses, porque eu não gostei da, do ambiente, dos horários, era uma troca de turno. Não era um salário assim, muito baixo, mas a gente ganhava muita gorjeta lá, isso aí ajudava bastante, mas não era um ambiente muito bom, aonde que, então isso me incomodava muito, não é? E sempre tinha que trocar de turno, de 3 em 3 meses, ou de 2 em 2 meses, ou de 1 em 1 mês, você tinha que trabalhar de manhã, depois você vai pra a tarde, depois pra a noite.

Acabei decidindo, pedindo pra ser mandada embora, Daí eles me desligaram da empresa, daí arrumei, depois de pouco tempo, isso aí foi bem rápido, arrumei um outro serviço numa, numa empresa de alarme, foi aonde eu trabalhei pouco tempo também, porque pelo, é, não recebia meu pagamento, eles não depositavam o fundo de garantia, e eu fazia, era uma secretária, e atendia radio também. Fiquei pouco tempo, mas nem tanto pouco tempo, não é? Fiquei um ano e meio lá, quase dois anos.

Mas oh, deixa eu lhe fazer uma pergunta, você disse que você não recebia salário, enfim, nessa empresa em especial, você acha que se fosse um homem isso teria acontecido também, ou você sabe se isso também acontecia com os homens, ou que você saiba isso aconteceu só com você, ou der repente com outras mulheres?

Não, não é que não recebia o salário, atrasava o salário, não é? Mas isso aí era pra todos, e questão de fundo de garantia, também, a mesma coisa, eu só decidi sair de lá, devido a isso, porque eu como eu ficava, trabalhava direto com a dona lá, eu sabia de todos os, as dificuldades, a falta de organização, é, assim, o salário, o recebimento que eles tinham, eles gastavam muito mais, entendeu? Era uma coisa assim, não era uma empresa organizada, e eu fiquei sabendo de, dessa situação, daí eu resolvi sair, enfim, eu saí, assim, não coloquei na justiça, nada, mas eu não recebi, não recebi meu fundo de garantia, não recebi minhas férias, enfim, não recebi nada, mas eu achei melhor eu sair, me desligar a tempo, do que ficar mais tempo, porque eu sei que hoje em dia encontrei várias pessoas que trabalhavam, inclusive homens também, que trabalhava muito mais anos lá, tinha 10, 15 anos de carteira, e não recebeu. Quer dizer, entrar, ele entrou na justiça, eu não sei nem mais o que, se ele conseguiu se empenhoraram bem, mesmo porque eles eram muito espertos, eles não iam deixar bens, mas enfim, isso aí não foi uma discriminação, pelo contrário, por eu ser mulher e trabalhava ali, é, ela ainda pagava o meu salário primeiro, pelo contrário assim, por ela ser dona.

A sua chefe era mulher, e mãe também, de alguma forma.

Isso, isso, ela sabia da minha situação, porque eu tinha 2 filhos, apesar da minha filha já estar moça, ela sempre me ajudou, sempre me ajudou, sempre trabalhou, mas a gente tenha um, eu tinha um menino, não é? Pequeno, então, isso contribuiu até a meu favor, enfim, mas eu não consegui receber, mas pelo menos...

Contrato foi, você nesta empresa, mesmo com tanto problema, com tanta dificuldade, você consegue identificar que seu tratamento, por ser mulher era ainda diferenciado dos outros meninos, porque sabia que você era sozinha, mesmo sendo mulher?

Isso, isso. Por esse fato assim, que eu também nem levei na justiça, achei melhor, porque eu já sabia a situação da empresa, também que estava de mal a pior, não é? Só ia acabar afundando cada vez mais, e foi o que aconteceu. Não passou eu acho que nem 6 meses que eu me desliguei da empresa, essa empresa ela fechou as portas, né, um belo dia e falou que estava fechada, e pros funcionários procurarem seus direitos, não é? Enfim, só que igual eu falei pra você, eles não, eu acredito que eles não sejam bobos, burros, não é? Deve ter passado os bens deles pra outra pessoa, não sei, não quis nem, eu nem procurei saber, nem o motivo.

Enfim, depois saí dessa empresa, também não tive muita dificuldade pra arrumar outro serviço não, arrumei num consultório, aonde eu trabalhei também por uns 3 anos e meio, 4 anos com o médico que é muito legal, só que nos horários, só que era assim, era bom entre aspas, porque o meu horário era bem flexível, então tinha meu menino pequeno, eu levava ele pra escola, buscava no horário de almoço, deixava na casa da minha mãe, e eu tinha flexibilidade porque se ele não tivesse atendendo, tivesse algum imprevisto eu podia sair, então ele era uma pessoa muito legal, muito bacana, também não ganhava um salário bom, mas na medida do possível, ele foi, gostou do meu trabalho, não é? Viu que eu era bastante dedicada, e começou a, me pagava até cursos, né, com curso de área medica, mas curso de faturamento, cursos assim, que ele fazia questão até que eu fosse, daí ele começou a pagar um convenio médico pra mim, e só que meu interesse era mais nos meus filhos, né? A minha filha já estava maior, ela já estava, já tinha a possibilidade de arrumar um serviço, já tinha o convênio dela melhor pra ela, não é?

Só que a minha preocupação era meu menino, não é? Geralmente eu pagava pra ele, não é? Enfim, fiquei mais um tempo nessa empresa, aonde eu decidi também sair, porque eu falei assim, poxa, eu tenho que procurar um serviço melhor, e eu já estava cansada daquela situação, não é? Eu falei assim,

poxa, era muito contadinho os dinheiros, mas eu tenho que procurar, porque eu ainda, eu sou nova ainda, tem que, é, ter um espaço pra mim no mercado, não é?

Quantos anos mais ou menos você tinha nessa época?

Eu tinha, eu saí de lá eu acho que eu tinha uns, eu tinha uns 38 anos já.

Tá...

É, quer dizer, 38 anos, eu tinha medo de chegar nos 40, não é? Chegou aos 40, poxa, depois eu não vou arrumar serviço, apesar que eu pensava: “Ah, secretária de médico não tem idade.” Mas mesmo assim, mas eu não posso, eu tenho que sair, tentar alguma coisa melhor, não é? Que eu posso dar pelo menos um convenio médico pro meu filho, porque é muito difícil, não é? A rede pública hoje em dia é muito difícil você levar seu filho, ficar em espera, médicos tomando café, nem ligando pro problema do seu filho, ou quem quer que seja ali, não é? E isso aconteceu comigo, eu cheguei a ir no Pronto Socorro, na Vila Industrial, meu filho passando muito mal, deitado no meu colo, e nada de chamar lá, nada de chamar, quando eu e minha filha fomos verificar, eu falei: “Débora, vamos verificar o que está acontecendo que eles não chamam.” Quando eu entro, estão os médicos tudo tomando café, rindo, poxa, eu fiquei extremamente chateada e eu e minha filha, nós fizemos juramento, falamos assim: “A gente jura que o João Vitor ele não vai mais é, passar por isso, não é? Porque é um descaso com o ser humano, meu filho passando mal, e eles tomando café.”

Não que a gente não queira que as pessoas se alimente, não é? Passem mal por estar sem se alimentar, mas poxa, tinha 3, 4, não poderia revezar? Um tomava, um atendia, ou dois tomava café, dois atendia, então quer dizer, é uma situação muito ruim, não é? Principalmente pra uma mãe, ver seu filho passando mal e os médicos conversando, rindo, tomando café, comendo bolachinha, enquanto seu filho está..., foi aonde que eu decidi, não, agora chega. Foi aonde que eu fui de novo pro mercado de trabalho, e isso sem ter feito nenhuma faculdade, né? Que eu acho que se a gente pudesse apertar um pouquinho daqui e dali, n a gente até conseguiria ter feito um curso, não é? Foi aonde que eu arrumei um outro serviço numa clínica, mas era uma clínica de, não de grande porte, mas era uma clínica com o faturamento bem alto, não é? Que englobava 12 médicos, então o faturamento era muito alto, era muito bom, ah, eu gostei muito de trabalhar lá. Infelizmente eu não fiquei muito tempo, é, fiquei em torno de uns 2 anos e meio, assim, mas era uma empresa que eu gostaria de ter me aposentado, ficar lá até me aposentar, porque era o que eu gostava de fazer, sabe?

Era, eu gosto muito de cálculo, gosto muito de mexer com sistema, não é? E era um lugar que eu também não tinha que atender público, não é? Então eu focava no serviço, era ali que eu fazia o faturamento da empresa, e eu sinceramente, quando eu fui mandado embora, foi uma decepção muito grande, eu fiquei extremamente chateada assim..

Como é que foi essa, esse processo?

Esse processo foi o seguinte, a empresa ela tem, tinha, ne eu não sei, 12 médicos, esses 12 médicos, eles eram acionistas, só que eles prestavam atendimento em todos os hospitais aqui de São José dos Campos, e eles não tinham condições de ter uma, ficar um deles responsável pra ver processo, né, pra gerenciar ali o administrativo, que seria, que era eu e mais três meninas, o faturamento, mais uma outra senhora que fazia o faturamento só dos médicos que acessava as contas deles, fazia a divisão, essa senhora está lá há mais de 20 anos, ela aposentou e continua lá, então tinha o boy, e tinha a secretária. Mas o atendimento deles no escritório, no consultório era muito pouco, porque eles eram um grupo de anestesistas. Então eles não prestavam atendimento assim, todos os dias igual consultório, era só pra aquelas pessoas que fossem fazer uma cirurgia, dependente de uma, dependia de uma avaliação medica, pra ver se não ia ter, aliás, isso era importante pra todo mundo, mas isso não é muito divulgado, então o faturamento em si, na clínica era muito pouco, então eles não ficavam muito lá, era revezado, vamos supor, eles trabalhava assim, duas horas na segunda feira, vinha um médico, na terça feira mais 3 ou 4 pacientes, daí vinha um outro, e assim eles iam é, intercalando

porque até mesmo, porque eles tinham plantão nos outros hospitais. Então eles decidiram, eles fizeram uma reunião, e como não tinha uma pessoa qualificada, que eu digo assim...

Pra gerenciar?

É, uma pessoa com as necessidades que eles queriam, eles queriam é, uma pessoa que tivesse uma faculdade, que fosse, que tivesse a par dos processos, ia ver coisas pendentes, porque lá tinha mesmo, tinha muita coisa pendente, mas isso era coisa de passado, e anos, de 5, 6 anos atrás, que foram ficando, então eles perderam, eles viram que eles estavam perdendo dinheiro.

Não porque os funcionários trabalhavam ruins, mas isso aí já vinha vindo de um processo anterior, então eles decidiram por, fazer uma, colocar uma pessoa lá pra tentar organizar, ir atrás de conta, enfim, essa pessoa era muito difícil, muito difícil, é, uma pessoa que ela decidiu, e assim, falar assim, eu vou tomar conta, só que eu vou trocar todos os funcionários. E como eu era uma pessoa eu dominava o sistema, já sabia de tudo, eu fui a última a ser mandada embora, menos aquela senhora que já estava lá há anos e anos, porque eu questionei isso aos médicos, né? Eu fui porque era o meu trabalho, não tinha o que questionar, só que ele era uma pessoa muito difícil, e eu caí na besteira de bater de frente com ela, né? Então foi a pior coisa que aconteceu pra mim, naquela época, não é? Porque era um emprego que eu gostava, eu tinha um salário bom, eu tinha convenio médico pra mim, mas não tinha pros meus filhos, mas eu conseguia pagar um convenio medico pro meu filho, eu tinha vale, não é? E era um horário muito bom, era um horário das 8 às 5, aonde eu trabalhava próximo, bem próximo a minha casa, eu saía assim, de casa, a maioria das vezes eu ia até de carro, porque nem compensava ir de ônibus, porque era muito próximo, e eu chegava, eu ganhava muito tempo.

Então eu não, não é um serviço assim que eu, hoje em dia eu até me arrependo de não ter sido mais maleável, né? Mas enfim, questionei os termos médicos, eles gostavam muito de mim, eles foram categóricos, falaram assim: “Olha, infelizmente eu não, não porque a gente, não é pelo seu trabalho, pelo contrário, você trabalha muito bem, mas essa pessoa foi categórica, falou assim, eu vou tomar conta, eu vou colocar a clínica em dia, tudo certinho, com contas, mas eu tenho que ter carta branca.” Foi aonde que eles ficaram rendidos, não é?

E o serviço dela estava dando certo?

E o serviço dela estava dando certo. E o meu, como fala, meu erro foi ter batido de frente, porque na minha intenção, eu acho que eu pensava assim “Poxa, eu estou passando todo o serviço pra ela...” ela tem, ela era uma pessoa muito, que ela tratava mal as pessoas, entendeu? Mas ela tratava mal longe dos médicos. Enfim, fui mandada embora, e ela com tanta ironia ainda, de ter me mandado embora, em plena sexta feira, duas horas da tarde, eu tinha acabado de fechar um faturamento de 27 mil reais, ela falou assim: “Não, estou te demitindo porque é normas, é uma reestruturação da empresa, enfim...” Ela até me falou pra mim assim: “Você me deixa seu currículo que eu vou arrumar outro serviço pra você.” Saí de lá extremamente chateada, chorando muito que eu não conseguia nem descer daquele elevador, chorando que eu não conseguia nem ir embora, Entrei dentro do meu carro, fiquei sentada lá chorando, chorando, e enfim, fui embora, não é?

Mas eu saí numa época muito ruim, também, fui desligada da empresa numa época ruim, foi em 2009, em fevereiro, fevereiro ou março? Eu acho que foi em Março, aonde teve muitas demissões da Embraer, então foi aquele, muita gente desempregada, foi uma época ruim, eu tive que ir no “Poupa Tempo”, tinha fila gigantesca lá, eu fiquei horas e horas esperando pra poder dar entrada no meu seguro desemprego, fazer um outro cadastro, então quer dizer, a época foi muito ruim, e eu fiquei extremamente chateada, mas é, daí a gente vai em casa, graças a Deus eu e minha filha a gente sempre teve um diálogo muito bom, ela sempre me deu muita força, me ajudou, sim, ela sempre: ”Mãe não vamos desistir não, não, vamos em frente, vamos em frente.”

Enfim, daí como a Débora já estava trabalhando, numa situação até melhorzinha, e nessa época eu estava, eu estava também numa situação melhor, que eu tinha um namorado que também me ajudava financeiramente, não é? Mas era uma coisa assim, eu fiquei extremamente chateada porque era um emprego que eu gostava muito, muito mesmo, como eu já havia dito, eu gostaria de ter aposentado lá, eu gostaria de ter ficado lá até me aposentar, mas enfim, agora eu e a, daí eu conversando com a Débora, eu falei assim: “Nós vamos agora pensar bem.” A Débora falou assim: “Mãe, vamos pensar bem, você não vai pegar serviço pra ganhar também muito pouco, vamos fazendo uns bicos, não é? Até a gente ver um serviço que seja mais ou menos compatível.”

A Débora começou a me ajudar, né, e começou a falar muito pra mim: “*Não mãe, vai estudar, vai estudar.*” E ela começou também a namorar um rapaz muito bom, até assim, que dava muito, dava conselhos muito bons pra ela, pra mim, e começou a ser muito bom, foi muito bom a vinda dessa pessoa na vida da Débora, porque abriu muitos caminhos, muitas oportunidades pra nós, não é? E ele sempre falou pra mim assim: “*Vai, começa...*” Nesse ano mesmo, de 2009, que eu comecei a fazer uns bicos, não é? Porque não dava pra ficar sem trabalhar, ele mesmo arrumou um bico pra mim, depois eu comecei a trabalhar de free lance num consultório, pra ganhar bem pouco, mas não era registrado, só pra eu ter o que fazer e entrar um pouquinho de dinheiro. Esse namorado da minha filha, ele arrumou um bico na época também, que estava, nossa, calhou muito, foi de olhar a prova no concurso, né? Enfim, ele falou pra mim assim: “*Porque você não volta a estudar?*” Eu falei assim: “*Mas como que eu vou voltar a estudar?*” Daí ele falou assim: “*Não, mas todo mundo ajuda, enfim, todo mundo ajuda a gente vai.*”

Foi aonde que eu decidi fazer uma faculdade a distância, esse ano de 2009, comecei no meio do ano, a fazer uma faculdade a distância, que era 3 vezes por semana, quer dizer, na realidade, sexta e sábado teria que estar presente, e na quarta feira, geralmente quarta, ou quinta, era um plantão de dúvidas, que era muito bom ir, não é? Então às vezes eu ia, as vezes eu ia pra faculdade, mas enfim, comecei a fazer a faculdade em julho, comecei no meio do ano de 2009.

Do que a faculdade era?

A faculdade, eu comecei a fazer de, é, RH, porque eu achei que RH era um campo mais amplo, né? Seria, era uma área que eu gostava também, não é?

E você tinha feito DP, faturamento, não é?

Eu falei assim, é uma área boa, mas comecei a fazer, comecei a fazer em contratempo ficava procurando serviço, não é? Entrando, daí me falaram na época assim: “*Você já fez um cadastro no Emprega São Paulo?*” Eu falei assim: “*Não, nem conheço esse cadastro.*” Foi aonde que eu cadastrei é, meu currículo mais ou menos em setembro, no cadastro emprega São Paulo, só que como eu estava praticamente desempregada, porque fazia free, mas não era todos os dias, esse Emprega São Paulo na época eu não sei nem como que é agora, mas na época você tinha que entrar, eles listavam as vagas, você procurava, é, e daí você mesmo selecionava, você via o salário, via o horário, não é? E com essa facilidade, eu tinha é, eu dava pra eu procurar assim, eu não quero, porque eu decidi eu vou arrumar um serviço pra ganhar muito pouco, se não, não compensa eu sair e largar meu filho pequeno, às vezes tem que pagar uma pessoa pra olhar pra ganhar um salário pouco. E com essa, o Emprega São Paulo você já tinha, tinha como você visualizar todas essas informações, eu fui buscando, e acabei, e acabava assim, me candidatando, você poderia se candidatar, e daí você se candidatava, o seu currículo ia pra pessoa que estava é, selecionando, e ela ia ver se o seu perfil se encaixava ou não, ela marcava uma entrevista pra você.

E assim eu acho que eu cheguei a fazer acho que duas entrevistas só. Mas daí surgiu uma oportunidade em outra cidade, era uma empresa, né, era pra auxiliar de compras, era uma empresa em Caçapava, que estava buscando profissionais, né que tivesse nível universitário, só que eu já estava estudando, não é? Já estava fazendo uma faculdade. Foi aonde que eu fui selecionada, e fui fazer uma dinâmica lá

em Caçapava. Inclusive foi até engraçado porque eu, eles marcaram a dinâmica, numa quinta-feira, não marcaram, mandaram o recado na quinta feira, da dinâmica que ia ser numa segunda feira em Caçapava, eu falei assim: *“Meu Deus do céu, eu não conheço nada lá, não é?”* Daí peguei meu filho, e falei assim pra ele a: *“Vamos dar uma volta lá em outra cidade, vamos almoçar lá em outra cidade.”*

Eu peguei, fomos lá pra Caçapava, no domingo eu fui procurar, procurei no mapa, não é? O Google Mapa, onde que ficava esse clube, é um clube, não é? Ainda é, não era, é um clube que ia ter uma dinâmica, fomos lá, mas é bem fácil, achei fácil, eu falei assim: *“Ai meu Deus, é agora, não é? Segunda feira.”* Fui, não é? Fui pra uma dinâmica, primeiro, primeiramente, tinha 12 candidatos, inclusive tinha pessoas formadas, tinha gerente de banco, ex-gerente, ex-gerente de posto de gasolina, isso 12 pessoas, e era uma vaga só, mas eu fui assim, tão confiante, sabe? Acho que a gente pensa bem, assim, hoje eu penso bem, porque é uma coisa que eu estava querendo tanto, estava precisando tanto, que o salário não era um salário muito bom, mas era um salário bom em vista do que eles estavam pagando na época, não é? E tinha convênio médico pra mim e pro meu filho, né, vale, almoço, van, ou transporte, né? Então eu fui assim, meu Deus do céu, eu pedi tanto a Deus que, e daí eu fui participar dessa dinâmica, né?

Fui, tinha, foi bom assim, eu estava extremamente nervosa, mas eu me saí muito bem na dinâmica, é, engraçado, não é? Porque eu não sou uma pessoa assim, eu sou uma pessoa mais tímida, principalmente pra falar em público, né, mas eu não me saí muito bem, e passaram- se, daí terminou a dinâmica, daí passaram- se mais dois dias, informaram, disse: *“Olha, a gente vai marcar uma entrevista...”* Não, minto, vai marcar um teste, esses testes escritos, né? Foi um, muito teste, né? Não sei também como foi meu resultado assim, na nota, mas eu, enfim, daí marcaram, daí me chamaram novamente pra entrevista com o gerente da sessão, aonde eu fui também, e conversei, e me saí bem também na empresa e por, daí também eles falaram... Isso ai foi uma semana de teste. Falaram assim: *“Até segunda, não, até sexta feira a gente te dá o resultado, você terminou na quarta, né, até sexta feira.”*

Chegou sexta-feira, nossa, ninguém me ligou, né? Daí eu falei assim: *“poxa.”* Daí levantei segunda feira, extremamente chateada, sabe? É, triste, né, pensando comigo, levantei segunda feira muito cedo em casa, eu acho que era tipo, 7 horas da manhã, 7:15 eu estava de pé, e sozinha assim na cozinha, eu me lembro como se fosse hoje, eu estou há 4 anos na empresa, 4 anos agora, no final do ano, eu assim, encostei na pia da cozinha, e comecei a chorar, falei assim: *“Poxa, que, meu Deus, cadê o senhor, né que não olha, não é? Eu queria tanto esse emprego, tanto esse emprego, né, estava tão confiante.”* E comecei a chorar, parece uma coisa, assim, foi uma das vezes assim que eu senti a presença de Deus assim, mesmo, como quem diz assim: *“Você não, poxa, sua fé, você não tem fé.”* Quando foi 7:30 da manhã meu telefone toca, meu celular toca, não é? Era a moça do RH falando pra mim assim: *“a vaga é sua.”*

Nossa senhora, acordei a Débora, acordei todo mundo, pra comemorar. Então foi um, estou lá na empresa, né? Essa empresa que eu trabalho, eu já tive muitas assim, como se diz, não é? Eu já tive uns problemas na época por questão de, quando eu comecei a trabalhar em compras, é, tinha duas pessoas lá que não queria passar o serviço pra mim, entendeu?? Foi muito difícil, mas eu queria tanto esse serviço, tanto trabalhar ali, que eu fui muito perseverante, sabe? Eu era humilhada, eu, as pessoas, as duas pessoas, eram únicas, porque no departamento, na empresa, na parte de escritório, tinha outros departamentos, como qualquer uma empresa, contabilidade, logística, RH, é, manutenção, não é? Até produção também, eu me identifiquei muito com todo mundo, e menos a, e isso incomodou muito essas duas pessoas, entendeu? E elas eram duas pessoas assim que trabalhavam direto ali, não é? Com contas, ela era que passava, que teria que ter passado o serviço pra mim, e era passado com muita má vontade então eu fazia coisa errada, lógico, porque eu não tive um bom acompanhamento, não é?

E aquilo, nossa tinha dia que eu ia, eu chorava na empresa, disfarçado, não é? É, eles me davam todo o serviço pra fazer, eles ficavam de conversinha, mas então, mas era, eu queria muito ficar ali, eu precisava ficar ali, eu precisava do salário, precisava. Então foram 3 meses que passaram, que seria a experiência, né, o meu gerente falou assim pra mim: *“Olha, nós vamos prorrogar a sua experiência*

por mais 3 meses.” Só que o meu gerente ele via e não via, não é? Porque eu era nova ali, então a minha palavra mesmo não bastava muito, entendeu? E eu querendo fazer, querendo aprender, só que eu tive muita sorte, Deus é muito, é assim, foi muito presente na minha vida, porque, esse, entre sorte entre aspas, não é? O gerente da minha área saiu, foi transferido, e entrou um outro gerente também geral, também que era uma pessoa, é uma pessoa muito é, rígida assim, mas é uma pessoa muito é, muito humana, sabe? E ele via assim, as minhas dificuldades mas ele não tinha acesso pra ele ficar sempre ali, porque ele era o diretor então ele ficava em outras empresas também.

E daí eles nomearam um outro gerente que era lá de São, daí de uma outra empresa, na filial nossa, aonde que foi administrar, só que esses dois rapazes, essas duas pessoas que trabalhavam comigo, eram muito amigo dele, o que aconteceu? Aconteceu que venceu meus 6 meses, eles não decidiram, não é? Essas duas pessoas que não eram pra me efetivar ali, que eles não me queriam lá. E no fundo eu já sabia que isso ia acontecer, só que como eu tinha um relacionamento muito bom na empresa, o RH me chamou, falou pra mim assim: *“a gente não tem vaga pra você na, no setor de compras, mas eu arrumo uma vaga pra você na produção, você já entra registrada, tudo.”* O salário não era tão diferente, viu, falar a verdade eram mais ou menos iguais, igual, era questão de R\$200,00, R\$200 e pouco a diferença, não é? Quer dizer, é bastante é, mas não é aquele valor muito alto, não é? Só que assim, a hora que eu sentei lá uma pessoa falou pra mim: *“Você pensa, pensa, amanhã você me dá a resposta.”*

Daí a pessoa ainda falou pra mim assim: *“E se você quiser, você vai ser, vai começar a trabalhar lá, e quando tive uma oportunidade eu vou puxar você de novo pra dentro do meu escritório, não é? É que na área de comprar não teve oportunidade.”* Daí eu fui embora, assim, bem triste, chorei, não é? Conversei muito com a minha filha, não é? Chorei muito, não pelo fato de trabalhar, não é isso, de trabalhar na produção pra mim, não tinha nenhuma diferença, se eu tive que limpar chão eu limpo, eu não tenho problema com isso não, se eu tive que lavar banheiro eu lavo. O problema assim, é que eu saio de um lugar, não é? Do escritório e fui pra uma produção. Eu conversei com a minha filha, tudo, e a gente conversou, engraçado, olha pra você ver como Deus testa a gente, que justamente naquele dia, me ligaram de uma empresa que é pertinho da minha casa, aqui em São José, falando se eu não queria tentar uma vaga no, num, era uma loja, tipo uma loja que vende pisos, é, eu ia trabalhar com vendas, não é? Mas futuramente ia crescer na empresa, eu cheguei a ir nesse mesmo dia, eu cheguei a ir, o salário era bem mais baixo, não tinha convenio médico a princípio, não é? Só que era perto de casa e não era um, e era num escritório, entre aspas, não é?

Daí eu cheguei e conversei com a minha filha, a gente conversou e tudo, ela falou assim: *“Mãe, qual o problema de você trabalhar numa produção, não é?”* Eu falei assim: *“Não, mas não é isso, é, eu não sei, mas eu acho que é o ego da gente, sair dali pra ir pra uma produção, você estando dentro do escritório, é diferente você sair da produção e vim pro escritório, geralmente é isso que acontece, não é?”* Mas aí a Débora, a gente conversou bastante, e a minha filha é maravilhosa em questão da gente conversar, e ser mais centrada, não é? E eu peguei e falei assim: *“É verdade, não é Débora?”* Não é, mas é só uma questão de ego, daí eu peguei eu falei assim: *“É verdade, não é Débora?”* Se eu não aceitar eu posso ficar até sem trabalhar ou pegar um servicinho pra ganhar menos, mas porque não tentar, não é?” Mesmo porque as pessoas gostavam bastante de mim, e gostavam do meu trabalho, se não nem chance eu ia ter, não é?

Foi aonde que no outro dia eu fui, não é? Voltei, e falei que eu ia aceitar, não é? Que eu queria muito assim, aceitar e agradeci muito a oportunidade de estar na empresa, né? Por eles darem mais essa chance, né? Mas foi bem difícil pra mim, mas a pessoa falou assim: *“Então tá bom.”* Isso aí foi numa quinta-feira, isso mesmo, ou quarta ou quinta, não é? Ela falou assim: *“Então você vai fazer os exames admissionais, lá em Jacaré e tudo, você volta a trabalhar na segunda-feira, você já vai pra, pega seu uniforme, e tudo, e vai pra produção.”* E foi o que aconteceu, eu cheguei na empresa, né, daí o gerente da manutenção ele já foi me receber, eu já conhecia ele, né, porque, eu já conhecia ele, já conhecia os líder, né, e tal, porque fazia compra, né então tinha esse tanto de contato com eles. E foi me receber, e falou assim: *“Olha, seja muito bem-vinda.”* Muito alegre, sabe? O que você precisar é, pode contar comigo. E eu não vou, ainda brincou comigo assim: *“Não vou te dar o trabalho difícil em, pra você*

fazer coisas difícil não, vou te dar serviço levinho pra você.” Eu falei assim: “*Ah, brigada, não é?*” Agradei muito, o carinho, não é?

E todo mundo assim, todo mundo na produção, todos me trataram muito bem e jamais nenhum perguntou pra mim, sabe, o motivo porque eu estava ali, eles não perguntaram, isso que eu achei tão legal, apesar de ser pessoas que não tem, assim, não tinha tanto estudo como lá do escritório, né, jamais, sempre estavam me ajudando, n? Enfim, resumindo, né eu não fiquei na produção nem um mês, nem um mês, quase um mês, eles me chamaram, essa mesma pessoa me chamou, falou assim: “*surgiu uma oportunidade na logística, é, então é, você não quer trabalhar pra cuidar de frete? A gente vai arrumar uma área pra você, uma ocupação pra você, a gente está precisando de uma pessoa pra cuidar de frete.*” Enfim, eu claro, não é? Obviamente aceitei, trabalhar na logística, e daí decidi, falei assim: “*Poxa, estou fazendo RH, eu já estava um ano, não é?*” Fui na faculdade vi a, fui verificar a possibilidade de eu mudar a faculdade pra logística, não é? Tecnólogo de logística, e tinha essa possibilidade daí eu resolvi fazer logística porque eu estava trabalhando na área que eu poderia ter mais chance de crescer na logística.” E foi isso que aconteceu, eu mudei o curso, e comecei a trabalhar na área de frete, era muito bom, não é?

Mas por, por ironia do destino entrou um gerente na logística, uma pessoa muito metida, muito arrogante, uma pessoa assim, que, sem vergonha, entendeu? Que eu não dava muita confiança pra ele, foi aonde que ele começou a me cortar, não é? Querendo me tirar da logística, tirar eu do coisa, só que eu tinha um coordenador que gostava muito do meu trabalho, só que era subordinado a um gerente, mas enfim, ele usava de uma certa, um, de um certo jeito pra não ter muito contato com meu gerente, mas isso vai ficando uma situação, porque o pessoal vai querendo te prejudicar dentro da empresa, entendeu? Vai ficando uma situação meio difícil, meio complicada, não é? Ia chegar uma hora, que não ia conseguir me segurar, não é? Então ele me podava de mandar e-mails, pra não dar motivo pra pessoa me prejudicar lá dentro, porque ele sabia do que estava acontecendo, o que aconteceu? Ele me tirou da área de frete, e colocou pra trabalhar no recebimento. Só que ele viu que recebimento é, ele quis me encaixar em algum lugar ali, só que recebimento não dava pra mim, porque eu não tinha condições, não tinha força pra pegar caixa, contar material, então o que ele fez, ele me colocou mais na área administrativa de digitar planilha, não é? Fazer contagem, mas isso tudo dependia dos meninos pra poder descer o material, a gente contar, enfim, fiquei lá um tempo lá, até o ano passado em novembro.

De 2012?

2013. Fiquei na área da logística, fiquei de 2010, até 2012, terminei a faculdade, não é? Levei meu diploma lá no RH o ano passado, não é? Que na realidade são certificados, não é? E quando foi em outubro, o RH me chamou que tinha uma vaga em compras novamente olha como que é o mundo dá voltas, não é? Era onde que eu tinha iniciado, o lugar que eu gostava muito, que tinha uma área em compras, mas essas pessoas que estavam em compras que tinham, que trabalhavam comigo já não estavam mais na área, porque já tinham mudado, um foi mandado embora, a outra pessoa mudou de departamento, e eu fui chamada pra trabalhar novamente em compras, estou lá agora, já passei no período de experiência, e permaneço lá, gosto muito do que eu faço, tem bastante serviço, mas é uma área que eu me identifico muito, gosto muito, espero ficar lá, permanecer na área de compras até me aposentar. E é isso, essa é minha trajetória. Profissional.

Acho que você já acabou respondendo, as mudanças, não é? Que você foi, pra um lado e pro outro, eu só queria que você dissesse bem brevemente assim, você mudou da área de serviço, e foi pra área da indústria, não é? Hoje, e você deixou muito claro que você estava buscando uma possibilidade melhor, um salário melhor, você acha que a indústria te possibilita isso? Que a área de serviço te possibilita ou não possibilita, porque você trocou esse ramo de atividade, digamos assim?

Olha, eu vou ser bem franca, eu busquei a área, a empresa pelos benefícios que uma empresa maior ela pode te proporcionar, não que uma empresa menor não te proporcione algum tipo de benefício, mas são bem restritos, bem menores então, enfim, uma empresa grande você já tem uma participação de lucro, você já um convenio que é extensivo aos seus filhos menores de 18 anos, você tem um, uma locomoção eles fornecem um veículo, um ônibus, uma van, não é? Você não tem que depender de circular, de ônibus, é o que mais, é isso mais questão dos benefícios, né?

E as condições?

É e as condições, só que eu tenho...

E as condições, você acha que as condições são melhores?

Então, isso que eu ia te falar agora, então é, só que assim, numa empresa, numa indústria, a chance de você ser demitido é bem maior do que numa empresa menor, porque aonde o vínculo que você tem empregatício com o dono, ou com o sócio é mais, é mais próximo do que uma empresa maior, que se teve uma demissão, um corte em massa, você é mais um número, não é? Quer dizer, não é que eles não estão assim, muito próximos, sabendo da sua vida, das suas necessidades, não é? Então esse é um risco que a gente corre, né? Então tem os dois lados, você tem que sujeitar a isso, ou você quer, e outra coisa que a gente, que eu sempre penso em fazer, mas eu não estou conseguindo, sempre ter... uma vez eu conversando com uma pessoa bem instruída, ele falou pra mim assim: *“Você está preparada pra ser demitida?”* Eu falei: *“Como assim? Como assim ser preparada pra ser demitida?”* Ele falou assim: *“Todos nós temos que estar preparada pra ser demitido, diferente se você seja uma pessoa da produção, faxineiro, ou um gerente, ou um, tem um cargo de liderança, porque você tem que estar preparado, você sempre tem que ter um pezinho de meia.”* E é verdade, se você pensar, a gente pensar bem, eu se for demitida hoje eu estou, se eu não tive meu seguro desemprego eu não tenho nada, é uma coisa que eu estou pensando, esse ano, de 2014 sinceramente em ter, em ficar preparada pra ser demitida, ou então preparada pra me aposentar daqui uns 4 anos.

Deixa eu lhe fazer uma pergunta, em relação especificamente sobre atos discriminatórios, atos de discriminação de gênero, você consegue perceber é atos discriminatórios por ser mulher nessa condição de gênero, ao longo dessa trajetória profissional em algum momento? Assédio, ou diferença salarial, condições de trabalho, enfim, aquilo que você entende como uma discriminação de gênero?

É, eu acho assim, que, graças a Deus a gente já evoluiu muito na discriminação, mas houve sim, eu, quando eu comecei a trabalhar mesmo com 15 anos, na década de 80 como eu já havia citado, é, na empresa mesmo, num escritório, como era uma empresa de japoneses, não é? Eles, era um tipo de discriminação porque no escritório só trabalhava japoneses, ou descendentes de japoneses, não tinha nenhum brasileiro, era muito raro, eu acho que 90% do escritório eram japoneses.

Mas tinha relação de homem e de mulher?

Não, isso aí não era, isso aí era homens e mulher só que tinha um cargo de liderança, e tinha também antigamente tinha, homens ganhavam um salário muito maiores do que mulheres, e isso com certeza isso a gente foi evoluindo e isso eu acho que já não acontece mais no mercado, se acontecer eu não sei, pode te ser, mas é, pode até acontecer mas não é muito divulgado, não é? Então eles procuram fazer as coisas assim como, pra não deixar isso transparecer e ser bem restrito entre eles, agora, questão de assédio, isso aí teve, tem ainda, isso aí, eu acredito muito que isso exista, porque queira ou não eu passei por isso também na empresa, com meu gerente que eu simplesmente eu não queria, não queria conversar com ele, assuntos que eu acho que não era pertinente ao serviço, isso foi criando uma certa, é, resistência nele, com sentido ao meu trabalho que tanto é que eu permaneci na empresa, mas teve esse período que eu cheguei ao meu coordenador e contei pra ele, está acontecendo isso, e isso e isso, foi aonde eu tive um respaldo muito bom dele, não passaram muito tempo, esse gerente foi mandado

embora. Ele foi, se desligou da empresa, não foi por motivo, acho que exclusivamente meu, mas teve outros motivos que levaram a empresa a ver que essa pessoa não serviria, não sei se foi profissionalmente ou comportamental mesmo, não é? Mas ele foi desligado da empresa.

E... desculpa...

Não, não...

Mas esse tipo de assédio que ele teve, não chegou a ser abertamente, é, te, dizer que a sua condição na empresa estava atrelado a transar com ele, ou qualquer coisa assim?

Não, de jeito nenhum...

Mas houve um assédio por uma questão de poder?

É, isso, isso.

Você acha que isso teria acontecido se você fosse homem?

Ah, claro que não, não é? Ah não ser que ele gostasse de um, tivesse, ser uma pessoa que gostasse do mesmo sexo, não sei, porque uma pessoa que tem uma índole dessa, diferente se ele fosse um homossexual ele queria cantar um homem também, não é? Não uma, é porque ele gostava do sexo feminino, um cara extremamente sem vergonha, entendeu? Mas...

Mas pela condição de homem, sendo ele hétero, se você fosse homem, acha que esse tipo de discriminação não teria acontecido?

Ah, não, não.

Eu queria te fazer uma pergunta, é, ao longo da sua trajetória, você passou por várias empresas, teve muitas experiências, você consegue identificar evolução no que tange igualdade de gênero no ambiente de trabalho hoje, você acha que houve uma evolução em relação a igualdade de gênero ou não?

Eu acho que sim, houve, eu posso te dizer assim com, não posso te afirmar porque a gente não sabe muito o que passa na cabeça das pessoas, num grupo, mas eu na empresa que eu trabalho atualmente isso não é um fator "X" pelo contrário, a empresa que eu trabalho ela é uma empresa que ela dá muita oportunidade para as pessoas, pra mulheres, pra mulheres mais velhas, é, principalmente na produção, isso acontece mais na produção, não é? Na área administrativa não, porque eles buscam, não é? Pessoas que estão fazendo uma faculdade tem aquela, mas é relativo, porque eles também tem uma mentalidade que as pessoas mais velhas que já tem uma boa experiência, podem ajudar algumas pessoas que estão iniciando no mercado de trabalho, então a empresa que eu trabalho, ela não tem esse tipo de diferença, não é? Só que essa, é aonde está o negócio não é? A gente fala de discriminação, mulheres, é muito bom, não é? Ter a oportunidade assim, mas eu vejo também que mulheres também, dão muito problema numa área, num, numa empresa, porque sai muita fofoca, assim, sabe? Muito diz que me diz, mulher gosta de conversar, sabe? Gosta, então depende muito da postura, mas é muito bom as pessoas dá oportunidade para as mulheres, e essa empresa que eu trabalho é isso, eu até falo isso, eu acho que é muito bom isso acontecer, e não tem, lá não tem é, na realidade gerente lá é, da manutenção é homem, gerente industrial é homem, mas no RH só trabalha mulheres, e a gerente do RH é uma mulher, entendeu? E ela abrange todas as outras unidades, ela sempre está presente, quer dizer, então é certo, é dividido, não tem isso, mas eu acredito que ainda exista sim, não é? Muitas empresas que tenha, mas que deve ser bem menos do que era, bem menos.

Você acha que se você fosse homem, com toda condição que você tem, não é? Seria a mesma vida, só que você homem, você teria tido hoje uma possibilidade melhor de trabalho, você acha que você poderia ter ganhado mais, o fato de ter sido mãe, de ter que segurar esta barra, digamos assim, é, você acredita que essas condições te desfavoreceram, te favoreceram?

Não, com certeza, me desfavoreceram, porque, mesmo porque quando é, quando eu era mais nova, as mulheres eram poucas, tinha uma faculdade, tinha essa visão mais ampla pro mercado, então são poucas as pessoas, então eu penso assim, se eu tivesse dando continuidade ao meu trabalho, mesmo eu sendo mulher, se eu tivesse feito a faculdade, se eu tivesse apoio do meu esposo, hoje em dia isso acontece graças a Deus que tem um, é, só que o peso que a mulher leva é muito maior, porque a mulher tem a jornada de trabalho, tem a jornada em casa, tem filho, tem marido, tem que conciliar tudo, mas a mulher tem muito mais garra que o homem, eu acredito nisso, eu digo por que se eu tivesse tido, acompanhado, ter feito uma faculdade, ter feito um curso, não tivesse ficado tão distante do mercado, a minha chance seria muito melhor, porque eu estaria formada, eu, muito nova, eu estaria procurando serviço, eu ia procurar serviço numa área que eu já, numa empresa que seja, mas eu exigisse um nível superior, eu estaria bem melhor, com certeza, não tenho, e isso não interfere eu acho que de eu ter sido mulher ou de eu ser mulher, não é?

Porque assim, às vezes as dificuldades que eu tive, se o homem que seguiu o mesmo caminho meu, teve as mesmas dificuldades, ele pode ter tido sorte, é diferente sorte, mas não foi pela realidade das coisas, como certo, como tem que ser, não é? Você estuda, porque o estudo hoje em dia, eu sei que é muito importante, muito importante, se eu tivesse feito uma faculdade, com certeza eu estaria melhor, mesmo eu sendo mulher, porque eu estaria com a experiência boa, não, e ia muito mais fácil, é, a gente arrumar um serviço melhor tendo uma capacidade profissional, um estudo, não é? A gente tem que ter um diferencial, isso eu não tive, eu tive sorte, muita sorte, porque Deus esteve muito presente na minha vida, isso, quer dizer, mas eu acredito, e graças a Deus meus filhos eu sempre mostro pra eles, as dificuldades que eu tive na vida, o que eu aprendi nessa vida, eu passo pra eles, que assim, da maneira que eu faço, que eu entendo, não é?

E eu acho que vai ser melhor, que eu não quero que meus filhos passem de forma alguma o que eu passei, então, só que, só através de trabalho mesmo, de estudo, dedicação, é que a gente consegue vencer na vida, independente de sexo ou homem ou mulher, porque as dificuldades a gente vai ter, vai encontrar obstáculos, mas se você estiver bem, é, qualificado pra enfrentar uma dinâmica, uma concorrência hoje, você vai se sair melhor, claro que você tem que contar com a sorte, você não pode só contar com a sorte também, não é? Você tem que contar pela inteligência, não é? Isso, a dedicação, eu acredito mais nisso hoje em dia, se você se dedica, se você deseja muito alguma coisa, corre atrás que você consegue.

Uma última pergunta, se você tivesse que escolher hoje, você escolheria ou preferiria a liberdade pra trabalhar, conquistar as coisas que você tanto lutou, ou a segurança?

A liberdade?

Porque de uma certa forma, você tinha uma segurança, você era casada, enfim, de acordo com toda a restrição, mas você não tinha que estar no mercado e buscar isso.

É difícil, pergunta difícil, em, porque é assim, é difícil, não é? Porque se eu tivesse, puts, eu vou falar uma coisa agora, que não vem muito ao caso da entrevista, não é? Mas eu te juro se eu tivesse um marido que seria bom pra mim, uma pessoa paciente que não me maltratasse, não é? Porque eu tive muitos problemas no meu casamento, sabe? Eu preferia cuidar da minha família.

Não precisar ter que passar por isso.

Não.

Por tudo isso.

É, eu queria cuidar dos meus filhos, cuidar da minha casa, cuidar do meu marido, mas desde que ele tivesse uma condição boa, não é? Porque eu também não ia querer ver meus filhos passando necessidade, mas se tivesse, fosse isso, eu ia preferir isso, eu não queria ter passado tudo que eu já passei.

É isso, não é?

ANEXO C – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 3

Entrevista com RA (iniciais do nome), realizada no dia 5 de fevereiro de 2014. Reny fala pra mim por favor, como foi a sua trajetória pessoal, profissional desde a sua inserção no mercado de trabalho, até os dias atuais?

Comecei a trabalhar com 15 anos, em uma loja de artigos de roupa de marca, isso no ano em 1980 com 15 anos, auxiliar de crediário. Fiquei nessa loja por seis meses, aí fui convidado para trabalhar, no escritório de contabilidade, auxiliar de escrita fiscal. Lá trabalhei um ano, um ano e dois meses, mas nessa época eu já namorava com o meu ex-marido, tive e que sair para poder casar, porque ele não aceitava, por que mulher não poderia trabalhar, e aquele amor, aquela paixão, eu acabei cedendo, casei, em 14 de novembro de 81, dezessete anos. Casei grávida já do meu filho, com dois meses de gravidez, meu filho nasceu em maio de 82.

Aí a minha vida toda foi para o meu filho. Depois de um de casada, eu comecei a trabalhar com meu ex-marido, a gente tinha um açougue, e eu ajudava né meio período, quando dava. Depois de quatro anos, veio a minha segunda filha, a Viviane, em julho de 86, mas naquela época eu já tinha empregada, cuidava da casa, e deixava os filhos, e trabalhava com ele, fazia serviços de banco, atendia balcão, e a minha vida foi essa aí, de 15 anos e meio, trabalhando com meu ex-marido. E fiquei fora do mercado de trabalho, nem sabia o que está acontecendo aí fora. A minha vida esses 15 anos foi cuidar dos filhos, nunca deixei de ser mãe, levava na escola, acompanhava nas reuniões, e ajudava o marido. Eu era muito exigida, ele exigia muito de mim, e eu com medo né, eu ia fazendo mas eu tiro como lição, por que eu aprendi muito.

Continue. Depois separou?

Depois de quinze anos e meio, separei né. Conta tudo?

Conta tudo o que você achar relevante.

Depois de quinze anos e meio de muita luta, muito sofrimento, muitas agressões físicas, tortura psicológicas, ficava com ele por medo, por que ele me ameaçava, porque se eu saísse de casa eu perdia os direitos, eu perdia o direito, era a abandono de lar. Aí ele me ameaçava dizendo, que se eu o abandonasse, ele, e eu ia perder os meus filhos, e qual é a mãe que quer perder os seus filhos? Por amor, por preocupação, por medo, por falta de, falta de experiência mesmo de vida, eu fui aceitando. Um dos motivos que eu aceitei também, é que eu não queria voltar para casa dos meus pais, com dois filhos. Amo meus pais, tenho meus pais vivos até hoje, mais o meu pai, o meu pai eu via nele uma certa resistência, ele sabia do meu sofrimento, não tudo, mas sabia das agressões que eu sofria, pelo meu ex-marido, mas assim, vai levando, vai levando né.

Eu fui parar no SOS mulher, eu sofri ameaças de morte duas vezes, faca no meu pescoço, e revólver na cabeça, roleta russa. Mas eu fui aguentando, porque se eu voltasse para casa dos meus pais, o que eu ia fazer, eu não tinha criado assim uma condição financeira, deu poder ter uma casa, pra eu morar, para cuidar dos meus filhos, porque eu sabia que ele não ia me ajudar. Porque assim: *“Eu vou encurralar ela na parede.”* E era isso que eu sentia, e era isso que eu vivi depois da separação: *“Eu vou encurralar ela, aquele ditado, tá ruim comigo...”* Ruim comigo, pior sem ele. Então eu fui aceitando, mas vivendo amargurada triste. Eu pesava, eu usava o número 44 naquela época, eu era assim, se você olhasse para mim, hoje eu estou com quase 50 anos, eu olho hoje, eu estou bem melhor, porque eu vivia amargurada, antigamente não se via a ouvir falar muito em depressão, eu estava num estado de depressão, sem saber, porque foi horrível, foi horrível o que eu passei.

Mas eu fiquei assim, eu fiquei parada no tempo, aí depois veio a separação, depois de 15 anos e meio, veio a separação, meus filhos já, o Waldmir com quinze anos, a Viviane com onze, já tinha uma casa, já tinha meu carro, já estava assim, criando a minha própria independência, sem ele saber, porque

amor na já não tinha mais, não tinha mais, então comecei vai olhar para mim, porque antes eu olhava só para a família, família é a família, sociedade, vergonha. O que eu vou falar dos outros? Aquela preocupação dos outros pensar né: “Nossa casou...” Na época todo mundo me conhecia, por que comerciante né, eu ficava com aquela culpa, com aquela vergonha né, que o casamento para mim era assim, era para casar, e ser feliz até que a morte os separe. Aí eu acho bonito, os meus pais hoje, tem 50 anos de casado, a minha mãe viveu altos e baixos com ele, nunca sofreu uma agressão física, né, a minha mãe naquela época, as coisas há anos atrás, as coisas eram a diferente de hoje.

Mas eu queria viver essa história também, eu queria, há 33 anos atrás, se eu estivesse casado, eu estaria com 33 anos de casado, mas bola para frente né, a vida continua. Mas aí veio a separação, aí eu fui olhar para os meus filhos, aí eu tinha a minha casa, eu peguei, e disse agora que os meus filhos precisam de mim, porque é uma idade muito crítica né, 15 e 11 há anos, eu tinha muito medo dos meus filhos me envolver com drogas, desviar assim o caminho né. Coisas que os meus filhos nem sabe que eu fiz., Eu acompanhava na escola, quando estava, principalmente a mais pequenas né, mas eu soltava a corda, mas até na minha vista, mais eu puxava, visitava os lugares que eles frequentavam. “Mãe eu vou até em tal lugar.” “Tá bom, vai.” Mas eu passava, trazia os amigos dos meus filhos para dentro de casa, recebia, fazia lanche e tal para saber quem era os amigos do meu filhos.

Mas foi assim dois anos, a separação 16 de maio de 1997, dois anos foi exclusivamente para os meus filhos. Eu me separei na metade do ano, o Waldmir estava no primeiro ano lá no Objetivo, a Viviane que estava na 4ª série, não queria perdesse ano, eu dei todo o suporte e graças a Deus não tiveram nenhuma repetição, eles foram bem. Foi uma libertação para mim, e para eles, os meus próprios filhos falavam: “Agora mãe eu estou bem.” Por que quando eu estava casada eu via o Waldmir assim que enchia o comércio o pai escravizava ele. E ele assim o menino com 14 anos na época, carregava esses engradados de cerveja cheio, que ali assim eu via, ele ficava vermelho, aquilo ali me cortava o coração. Aí eu pedi assim, Deus me dá força, eu quero sair dessa situação, não por mim, é aquele ditado: “Faça para mim mas não faça pros meus filhos.”

Aí então fui criando forças, fui vendo né até o momento em que ele estava, só aí me agredido com palavras, com torturas eu estava argumentando, mas aí já estava passando para os filhos, aí mexeu né, na menina dos meus olhos né, eu fui ver como que estava sendo tratamento dele com os filhos. Ele nunca foi numa reunião de pais, ele cobrava de mim, mas eu nunca precisei ninguém me cobrar para eu ser uma boa mãe, eu me considero uma boa mãe, porque eu fui criada num lar que eu tive todo amor, tive todo carinho né. Então graças a Deus, pelo menos o tive isso, eu passei para os meus filhos. Por isso que eu vejo muitas crianças revoltadas porque não tem disso não é, a mãe não sabe passar, não passa para os filhos, e vai desencadeando essa, esses jovens que não têm limite de nada né. Mas então a partir do momento que ele começou a mexer nas minhas crias, aí eu criei força, aí eu virei uma leoa, aí veio, aí depois foi uma libertação. Aí meus próprios filhos falaram: “Mãe foi uma libertação.” Eu ouvi isso da boca do meu filho foi uma libertação, aí vi que o meu filho emagreceu, meu filho era reprimido, sabe os familiares: “Como fez bem a separação pros seus filhos Reny.” Eu ouvia isso da boca dos meus filhos. Aí veio a separação, foi dois anos com os meus filhos.

Você não trabalhou nestes dois anos?

Não nesses dois anos não, é por que eu não pagava aluguel, tinha uma renda, até então ele estava pagando, não ele pagou pensão por seis meses só, mas assim eu separei com duas casas, então uma eu morava e outra eu tinha um aluguel, então o aluguel de uma era o que eu me mantinha, para pagar a água e luz, o básico né. Eu sou uma pessoa muito segura, muito controlada né, então com o aluguel de uma, eu conseguir me manter. E procurei sim serviço, mas eu não tinha segundo grau completo, ele não deixou eu estudar. Eu não tinha 2º grau, eu não tinha, não tinha nada, eu estava assim, mas nesses dois anos, enquanto o que estava de olho nos meus filhos, dando suporte, tal olhando cuidando né, eu fui fazer, fui terminar o segundo grau, eu fiz, antigamente era o supletivo né, eu fiz o supletivo terminei o segundo grau, fiz curso de informática de graça, por que eu não tinha nem condições de pagar.

Então na época estava, a revolução da informática né, então eu tive aquele curso básico mesmo, né. Então o que eu fui tomando conhecimento, mas não tinha, eu não tinha computador em casa, é a mesma coisa de você tirar carta em não dirigir, tem que ter a prática né. Mas assim, eu fui mandando currículos de tal, mas não conseguia. Mas o que eu fazia, eu fazia faxina para fora, eu passava roupa para fora, o meu irmão precisou de uma pessoa para cuidar da casa, eu fui trabalhar na casa do meu irmão, ganhava um salário mínimo né. O meu filho...

Aí que as coisas foram mudando, aí eu mudei de bairro, as coisas foram melhorando, foi quando os meus filhos fizeram faculdade, mas tudo pela escola da família, nós conseguimos isso com muito esforço, eu fiz a ficha deles, quando o mais velho entrou, com a escola da família, aí um ano depois que ele estava na faculdade, e o não estava tendo condições mais, de pagar livros, porque o que tudo tem livros e apostilas, é muito mais fácil hoje. O salário dele era R\$200,00, ele trabalhava numa loja de cobrança, então era R\$200,00, era para ele, só de van era R\$150,00. Aí noutro ano a minha filha vai, ele estava no primeiro ano de administração, a minha filha sai do ensino médio, já se escreveu para a escola da família. Eu falei assim caramba, o que é aqui eu vou fazer, era em Jacareí, por que em São José não tinha também, tinha UNIVAP, mas era muito mais caro né, era Anhanguera, estava entrando a Anhanguera estava chegando aqui no vale.

Ela... e eu dei toda força, seja o que Deus quiser, fez foi aprovado, com um filho do primeiro ano, a minha filha no primeiro ano de pedagogia, e o meu filho no segundo ano de administração, R\$200,00 de van. Eu corri gastei sola de sapato, corri por tudo quanto é lado: “Não, não, não.” O que é que eu faço? Morava num bloco num apartamento, que era os blocos né, e eu vi assim, comecei a observar, tinha os funcionários para limpar só a área externa, mas dentro assim, térreo até o terceiro andar, que era pequeno, eles não tinha. Eu estava vendo aquele piso ardósia suja, as paredes sujas. Reuni com os moradores, R\$10,00 por apartamento, tirando o meu, dava R\$130,00 por mês, e já é uma vã, R\$20,00 dá para inteirar. Aí já fui mostrando, aí comecei a trabalhar, o Waldmir e Viviane me ajudando, nós fizemos uma faxina geral, lá vamos parede e tal deixamos assim bonitinho, aí fomos só conservando né. Pegamos o final de semana lá, e sempre eles têm junto comigo, a gente era muito, nós somos né, mas era assim, era um triângulo que ninguém conseguia separar, eu estava aqui em cima, o Waldmir de um lado e a Viviane do outro. Tudo o que eu falava eles me apoiavam, tudo o que eles falava eu apoiava, a gente criou um elo tão forte, uma ligação tão forte, igual já tem de mãe, mas assim, eu acho que eles viram, olhava nos olhos dos meus filhos, falava assim: “*Mãe obrigada, obrigado por tirar da situação em que a senhora que vivia.*” Por que os filhos sentem.

Aí eu fui, fizemos essa faxina, os moradores todos entusiasmados, que aquele cheiro de Ardósia, ficou bonito mesmo o prédio, ficou lindo. Aí o outro bloco ao dia eu morei, morei num bloco de 3, a situação apertou, eu fui morar num de dois dormitórios né, e já me contratou, me contrataram, aí eu estava fazendo R\$260,00 por mês, de limpeza de apartamento. Era a van dos meus filhos, para não trancar a faculdade, porque eu sei se trancasse, não é a mesma coisa volta né, cria aquele veículo com um grupo e coisa e tal né, aí a gente não pode perder tempo né. Aí foi que depois eu consegui emprego na Colombo, consegui emprego na Colombo, e a minha filha e o meu filho continuaram no final de semana, fui trabalhar de faxineira, por que é o único lugar que tinha. “*Reny não é o seu perfil, você fala bem, você tem o segundo grau.*” Falei: “*Não, eu preciso, os meus filhos precisam.*” Fui ganhando melhor, as coisas foram melhorando, dava pra gente comer uma pizza a cada quinze dias. Aí já dava pra ir na época do frio, descobrimos o caldinho ali no São Dimas. Então as coisas foi assim sabe, foi melhorando pra gente né. Nisso o meu filho entrou no Banco Real, entrou como estagiário, ele falou assim: “*Mãe, a hora que eu for efetivado, a senhora sai daqui.*”

Porque já estava prejudicando a minha coluna. Eu falei: “*Não a hora que for necessário, eu saio.*” Eu fiquei quatro meses só nessa aí, quatro meses ele foi efetivado, aí ele tinha o ticket, era mais de R\$500,00 na época só para a gente ir no mercado. A primeira compra nós parecia três crianças. Aí compramos tanta coisa, e sobrou: “*Nossa mãe sobrou dinheiro ainda.*” Aí as coisas foram melhorando, o meu filho foi efetivado, a Viviane conseguiu ser, como é que fala, ela conseguiu estágio no segundo semestre, ela conseguiu estágio, aí as coisas foram melhorando graças a Deus.

Aí quando foi ano de 2006 é, 2006, eu perdi uma grande amiga num acidente de trânsito, aqui em São José, a Adriana, ela sabe, caixão lacrado. E ela sempre falava que o estudo era a melhor coisa que dava, e ela diz que sim, que devia em mim um exemplo muito grande de força, e ela estava fazendo o primeiro ano de psicologia. Perdi essa grande amiga, ela foi embora, Quinze dias que ela tinha ido, eu estava na festa de um aninho da minha sobrinha, e o meu filho virou falou assim: *“Hoje eu vou fazer uma coisa para a senhora, a senhora não vai falar não para mim, eu não aceito.”* Eu disse: *“O que?”* *“A senhora vai ver.”* Me desafiou. Aí chegou em casa, ele já tinha o computador dele, as coisas se sabe pagando não sei quantas parcelas a perder de vista né, aí ele entrou na internet, internet discada né, e ficou até nervoso por que demorou para pegar, aí que ele veio: *“Mãe, a senhora está escrita, no vestibular das faculdades da Anhanguera”* - Lá de Jacareí na época né - *“A senhora vai fazer a pedagogia, que é tanto sonho que senhora quer.”*

Que eu já tinha comentado com ele né. Aí deu um pânico em mim. Mais de vinte anos fora da sala de aula né. *“De jeito nenhum, como é que eu vou conseguir isso?”* *“A senhora pode, a senhora é capaz, a senhora vai conseguir.”* Fiz o vestibular, vestibular naquela época, saía a classificação no jornal, tinha a primeira, segunda, terceira chamada. Aí falei assim: *“Ah tá, aí na terceira eu vou ser chamada. E eu não acreditava em mim né, que a primeira coisa que eu fiz, eu fiz vestibular: “Como a senhora foi?” “Ah não sei.”* Eu não sabia nem dizer como que eu fui, por que eu estava tão nervosa né.

Aí foi num domingo ele foi na padaria, comprou um jornal, e saía assim os cursos né, administração, tal, pedagogia. Sei lá se eu passei em terceiro lugar, só sei que o meu nome era o terceiro da lista lá, primeira chamada. Nossa gente daquele dia foi, eu acho que foi mais emocionante do que o dia da minha colação de grau, ter entrado, de ter conseguido né. Aí comecei a faculdade em 2007, era o último ano deles na faculdade, até então, Waldmir estudava na Maria Augusta aí a Anhanguera, teve aquela fusão da Anhanguera né, com a Maria Augusta, a Maria Augusta deixou de ser Maria Augusta, e veio pro prédio da FIGE, a antiga FIGE né, aí a Viviane já estava lá, então nós três estudamos na mesma faculdade.

Eu antes de entrar na faculdade eu já consegui emprego de professora, porque minha filha trabalhava numa escola de listra verde, e eles estavam precisando de professora. *“Não, mas eu nem comecei a fazer faculdade.”* *“Não mas eu confio em você, por que a sua filha é uma excelente professora, a sua filha é uma excelente menina, se é assim é que você, é por você, e que espelha muito em você.”* E a dona me conheceu de vista lado a igreja né, e eu aceitei um desafio né, tudo na minha vida estava sendo novo né. Isso já estava separada da há quase dez anos já, é dez anos e já estava separada, 97 – 2007. Antes de começar a faculdades eu já estava, a faculdade começou em fevereiro, e em janeiro e eu já estava trabalhado em sala de aula.

“Eu vou dar a todo o suporte para você.” Não deram nada, eu fui com a cara e a coragem, a apostila tal uma sala de jardim 2, fiquei apaixonada pelas crianças, mas o que eu recebia, era R\$300,00 por mês, a faculdade era R\$370,00 com desconto e tudo. Então eu tirava, mas Deus sabe que faz, se fosse para eu pagar a van eu não ia ter condições de fazer a faculdade. Então eu ia com meu filho. Então ia eu, ele a minha filha e mais uma menina. Quando ele estudava, eu rachava, eu ajudava ele no estacionamento, ajudava na gasolina, porque o dinheiro que eu recebia do aluguel, era para manter a comida o telefone, tinha o ticket dele mas assim, o Waldmir já era moço, ele precisava ter o dinheiro dele também né. Mas ele comprava roupa para a irmã, comprava roupa para mim. Eu fiquei um ano de pouco sem saber o que comprar uma calça Jeans, porque pra pagar a faculdade, questão de honra, mas nunca fiquei devendo.

Entrei na faculdade, menina, o primeiro semestre deu até bolhas na minha boca, por que eu sentava eu devorava os livros, mas nunca peguei uma DP, as minhas notas sempre foram boas. Aí em 2007, eu contei a minha história para minha coordenadora né, que ela não acreditava que eu era a mãe dos meus filhos, parecia irmãos. Aí ela pegou e falou assim: *“Você vai sair casada daqui.”* Aí eu: *“Imagina casada daqui, quem que vai olhar para mim né.”* E nisso o eu conheci o meu atual marido hoje, na faculdade né, e dentro de um ano e dois meses, namoramos, tive toda a fase, namorei bonitinho, noivei, a aliança na mão direita, depois casei, casei no civil, teve um almoço a uma recepção muito

bonita para mim, almoço com saxofone, o meu cunhado é pastor, falou umas palavras bonitas que emocionou todo o mundo. Daqui a pouco eu vejo a minha sobrinha com um buque de flores para mim, ah foi emocionante, parece que eu nunca tinha vivido aquilo.

Aí eu fui me redescobrir como mulher né, hoje eu sinto assim, que eu nunca fui casada, que eu tô vivendo o casamento para mim, é o que eu estou vivendo hoje, dia 10 de janeiro deste ano o fez cinco anos que eu estou casada, e muito bem casada, agora eu me sinto valorizada como mulher, como pessoa. O maior incentivador meu é ele, além dos nos filhos né, e em 2009 separei, separei, eu me formei, coleí grau né, não me formei em final de 2009, em 2010 meu filho já trabalhando e faculdade e tal, um professor lá, falou assim: *“Eu preciso de uma pedagoga, você conhece, eu preciso de pedagoga, para trabalhar no Senac.”* O meu filho falou: *“Ah, eu só suspeito, mas a minha mãe é.”* *“Manda o currículo dela.”* Isso foi em fevereiro, eu coleí grau em março, de 2010. *“Então você me mande o currículo dela.”*

Aí quando foi mais ou menos em abril eu tinha até esquecido que tinha mandado um currículo, eu fui contratada para trabalhar no SeNAC com pareceria na Prefeitura de São José. A capacitação profissionais de profissionais, essas pessoas que trabalham em frente e de trabalho né. E estou no Senac e até hoje, todo ano estou lá, não faço direto porque, são módulos né. Mas agora esse ano já me chamaram um já de novo, então já faz quatro anos que eu estou no Senac, e em 2011, agosto de 2011 eu entrei na faculdade Anhanguera, como tutora de pedagogia e estou até hoje, nos dias de hoje, me considero um excelente profissional, o que eu faço com amor, o que eu faço com carinho, eu vejo o retorno dos meus alunos, o carinho que eles têm por mim. Eu tenho uma turma, que lá a esse sistema de rodízio, e tem uma turma que esse mês é o quarto semestre que eu estou com eles, eles fazem abaixo-assinado, fazem a pasta bonitinho, entrega para minha a coordenadora, e falam: *“Eu quero a professora Reny. E se não fora dela a gente vai fazer alguma coisa, uma panelaço na faculdade, vai chamar a imprensa.”* Brinca com a minha coordenadora né, e ela gosta muito dessa minha sala.

Então vou ficar com eles de novo, agora eu não sei se agora vou pegar mais turma não, mas estou sentindo realizada, tenho a minha pós psicopedagogia, eu sou psicopedagoga, estou no meio de uma pós, MBA em Gestão de Pessoas, eu vou começar uma pós agora em março, *“Metodologia de Ensino a Distância.”* Então a minha vida deu uma reviravolta tão grande, porque nem eu me achava capaz disso. E cada vez que eu ia numa sala de aula que a turma nova, eu sinto aquele friozinho na barriga, e isso é bom, se não sentir não está valendo, tenho muito amor, por onde eu estou, pelos colegas de trabalho junto com meu filho né, lá é professor e professora, os mais chegados sabe que é mãe e filho né. *“É sua mãe.”* Assim fora, longe dos alunos né: *“Professora Reny.”* Mas eu vejo que ele fala com maior orgulho, ele fala com a boca cheia né, e eu falo o com boca cheia também do meu filho da minha filha, porque a ascensão que ele está tendo, hoje ele é um mestre né, a minha filha hoje ela tem a segunda faculdade dela também. Tudo com que? Com faxina, ensinando eles ser honesto, ser humildes, eu sempre falei para os meus filhos: *“Nunca faça do ombro de uma pessoa, um degrau para você subir na vida. Vença pelos seus méritos, pelas suas conquistas, porque gostoso da vitória é você lutar, o gostoso da vitória é lutar.”*

Você luta, luta, tudo você está assim acabado, você olha lá atrás, valeu a pena. E se fosse para fazer, passar por tudo isso, não lá atrás no meu casamento, mas de maio de 97 para cá, eu faria tudo de novo. Eu acho que faria até melhor sabe, por que do casamento eu tirei coisas boas, do meu ex-casamento eu tirei coisas boas né, aprendi a lidar com o público, aprendi a dirigir porque, até isso ele proibia, foi assim, eu tenho dois carros na garagem, tenho dois filhos que precisam de mim, a diferença deles são de quatro anos, ficar dependendo dos outros? O meu cunhado me levava, mas ele via a situação ele, ele me ensinava: *“Olha aqui.”* Eu olhava quando ele pisava no freio, tal eu fui pegando devagarzinho quando ele viu eu já estava com a carta na mão. Então isso valeu a pena, não é. E a coisa que mais valeu a pena para mim, são os meus filhos, que hoje eu sou suspeita de falar né, mas é isso.

Reny, a segunda pergunta que eu queria lhe fazer, na verdade se você tem alguma coisa para falar, em relação de atos discriminatório praticados no ambiente em laboral, impulsionado pela condição de ser mulher, ao longo dessa tua trajetória, desde o seu primeiro trabalho, trabalho

com seu esposo, trabalho com a faxina, você consegue entender alguma questão, dentro dessa história toda que você contou, que configura uma discriminação por ser mulher, que se você fosse homem de repente seria diferente?

Bom eu, por que dos meus dois primeiros empregos, que eu tive antes de casar, eu era muito jovem então eu não tinha essa visão, eu posso dizer que, eu fui muito feliz nesse emprego. Eu acredito até que no segundo esse escritório de contabilidade, ele existe até hoje aqui em São José, e eu acredito que se estivesse nesse escritório, eu poderia estar sendo o braço direito assim do dono, porque o dono era patrão, a minha mãe trabalhou de empregada doméstica na casa dele, quando era solteira, a minha mãe foi babá dos filhos dele. Então assim, e eu entrei lá por confiança pela minha mãe né, mais assim não vi discriminação eu fazia com todo amor, é a que eu era muito nova, mas eu nunca sofri, nesses dois empregos antes de casar.

Mas na minha trajetória de casado, pelo meu próprio marido, ele achava assim, que eu era obrigada a trabalhar com ele, por que eu te dou casa, eu tinha uma situação financeira boa né, uma casa boa, naquela época eu tinha convênio médico, ele e pagava né, quem tinha convênio médico, hoje já é difícil né, mas naquela época era coisa absurda, da Golden Cross, nem quem aqui em São José mais né, um tipo o sul América hoje. Mas assim, o fato assim, eu moro numa casa boa, morava numa casa muito boa, tinha um carro, tinha o armário farto, nunca me faltou nada, ele acha assim, que já estava fazendo, porque nunca, eu trabalhava com ele, eu ficava no caixa, quando não estava no caixa eu ia para o serviço de banco, fazia tudo, e era assim, era de domingo, a domingo. E quando não vinha, às vezes assim, a gente não amanhece bem e tal e não ia, eu era dona também. O dia que eu não ia, podia chegar em casa era agressão física.

Então eu não sofrer agressão física, eu ia. Ou eu trabalhava, ou eu apanhava, era isso, então isso aí já é uma discriminação né, dizer que eu ganhava assim o salário, um xis por mês, isso aqui é para você só para você. Além de dar tudo aquilo, por tudo aquilo em casa, isso aqui é para você. Pra eu comprar um sapato, ele não era assim de prestar atenção não, mas eu tinha medo de comprar um par de sapato, a ele saber que eu comprei, gerava briga. Até nas compras, naquela época a inflação era muito cara, o pacote de arroz, de manhã era um preço, à tarde já era um outro, a noite era outro, então o que você fazia compra uma vez por mês, a cada 25 dias, a cada mês era uma diferença. Gente era uma tortura para mim fazer compra, por que, era briga, ele achava que eu estava gastando demais. Falava assim: “*Olha aqui, olha aqui.*” Lógico eu comprava bandeja de iogurte para os meus filhos, uma bolachinha recheada.

Mas isso aí para mim já era discriminação, isso aí eu sofri, eu sofri discriminação por parte do meu companheiro, pai dos meus filhos, por ele ser assim: “Eu estou dando, faça, me obedeça e pronto.” Agora nestes trabalhos de discriminação ou senti, por parte das pessoas que me conheciam, com a situação financeira que eu tinha quando eu era casada, as pessoas passava numa loja lá no centro aonde eu trabalhei de faxineira: “Reny mas você aqui, aquela casa maravilhosa onde você morava, um sobrado de esquina que tomava conta de uma esquina toda, 3 salas, três quarto banheiros, banheira de hidromassagem e tudo.” As pessoas só viam isso.

Mas e quando você foi procurar emprego, você disse que não consegui emprego, enfim, você acha que se fosse o homem por exemplo, teria a mesma de discriminação, teria tido a mesma condição, ou você mulher com filho, você acha que foi diferente?

Isso foi diferente, foi diferente, com certeza se fosse homem, já estava trabalhando há muito tempo já. Perguntaram qual era a sua situação, preencher a ficha, estava numa entrevista, naquela época nem divorciada eu era que eu separada, antigamente era a separação ou judicial: “*Eu sou separada judicialmente.*” “*Ah tá. Você tem filhos?*” “*Tenho.*” “*Qual a idade?*” Era uma... “*Eu tenho um filho de 17, anos e uma filha de 13, 14.*” Eles ficavam assim né, por que jamais eu ia negar os meus filhos né. “Mas o seu filho está trabalhando?” “Meu filho conseguiu...” O meu filho conseguiu, meu filho com 17, o primeiro emprego, a primeira a carteira registrada do meu filho, foi como um estoquista, e foi no dia em que ele estava completando 17 anos, o registro dele foi dia 28 de maio, ele faz de

aniversário dia 28 de maio, o dia em que ele estava completando 17 anos, o primeiro registro na carteira dele foi esse. *“Ele trabalha com o estoquista tal mas...”* Não ganhava tão bem né,

Mas, eu quero pra mim, a união faz a força né, como diz: “De grão em grão a galinha enche o papo.” Com o dinheirinho dele e o meu, a minha filha ela não tinha, mas eu sofria assim também.

Eles não contratavam por você quer ter filhos?

Por ter filhos, ser separada por que há dezessete anos atrás, querendo ou não, se você estava na esquina, uma mulher separada no bairro, você estava conversando, você vai no mercado, você conversa com alguém: *“Nossa ó já tá já ela é separada e já está dando confiança, olha já marcando encontro já.”* Infelizmente, eu sofri isso mesmo.

Aqui em relação às mudanças na sua atividade produtiva, da sua carreira, do início da sua carreira, até os dias atuais, eu acho que talvez você poderia dizer, ou por que você deixou de ser empresária né, comerciante, eu acho que já ficou claro, por que pedagogia?

Porque pela idade, uma é que eu gosto mesmo, gosto assim desde pequena, via sempre as professoras e tal, mas a professora infelizmente, hoje em dia, não está nem sendo valorizada, eu acho que todo mundo, é o médico ou é o dentista, tudo passa pela professora. Mas infelizmente é a classe mais discriminada, desvalorizada. Mas uma das cores a coisa que me levou a fazer pedagogia é pela minha idade, por que eu entrei para fazer pedagoga, com 42 anos, tinha 42 anos, então a área de educação, quando você vai fazer um concurso público, não exige idade, em outros lugares, ou setores exige idade, têm idade mínima, até 30, até 25 né, então um dos fatores que me ajudou, foi pela idade também.

Professor, quanto mais velho, dizem que a melhor né, mais bagagem né.

E eu nem tenho tanta bagagem, por que eu me formei...

Bagagem de vida.

Eu tenho bagagem de vida, mas assim que a experiência assim não. Mas o eu faço dá tão certo, projetos que eu faço com os alunos, eles abraçam a causa sai, e assim, muitas, muitas, dicas do meu filho, muitas.

Eu acho que para finalizar Reny eu queria que você elucidasse, é fatos ao longo da sua trajetória, que configure como evolução, em relação a questão de igualdade de gênero, assim como é que você verifica isso, você passou e por diversos setores, em vários momentos da economia, enfim da própria evolução da sociedade, você acha que tem evolução em relação à igualdade de gênero na igualdade e a entre homem-mulher, num ambiente organizacional, você acha que isso melhorou, piorou, se manteve?

Melhorar melhorou por que, quantas mulheres aí né, mulheres na presidência, presidente da Petrobrás, mas do mesmo assim nós somos discriminadas. Mesmo cargo mulher faz bem melhor que o homem em muitos casos, mas salário, você pode ver quer bem mais baixo. Não sei se eu estou por fora de preço assim do mercado tal, mais lógico têm mulheres que ganham até mais, mais isso é minoria, continuamos, melhorou em aspecto assim que abriu mais o campo pra gente, abriu mais o leque, as mulheres arregaçaram a manga e vamos. As mulheres hoje, elas estão sendo mãe mais tarde, primeiro é o profissional não é, é a carreira, ela se estabilizam primeiro, para depois até casar e ter filhos né.

Mas ainda não, abriu esse leque, das mulheres correrem atrás, mas infelizmente eu fico triste de ver que nós ainda somos discriminadas, não só dentro do ambiente organizacional, como na sociedade, se a mulher é muito alegre muita atirada, a mulher tá assim a mulher àquilo, é por todos os lados. Tem muito que melhorar ainda, tem muito que a sociedade olhar para nos mulheres e vê né, porque a

mulher ela pensando mais com a emoção, mas quando a mulher acho é razão, ela produz muito mais do que o homem. Por que nós conseguimos fazer muita coisa ao mesmo tempo né, o homem não consegue. Não estou discriminando os homens não, mas, assim precisavam ter esse olhar mais atento para nós, é o meu ponto de vista né.

Eu graças a Deus eu não sofro isso, onde eu estou hoje a minha posição, mais assim, tinha amigas relatos sabe, de pessoas competentes, competentes mesmo, mas não está sendo. Eu estava conversando com a pessoa, é uma grande psicóloga, trabalhava numa grande empresa, mas ela foi assim, sendo tão sufocada, sufocada pelo patrão dela, pelo diretor dela, que ela falou assim: *“Eu não aguento esse cara.”* Ela pediu para ser mandada embora, ela teve essa coragem né. Falou assim: *“Não sou obrigada ficar aguentando isso.”* Lógico uma vida estabilizada, filhos tudo encaminhados né, mas se não fosse esse diretor, e se esse chefe dela, olhasse com atenção, com carinho né, ela não teria tomado essa decisão. Agora chegou outro diretor mudou, e ela falou assim, que acha que ela volta. Então, a gente não quer nem, a gente não fala nem valores, lógico a gente estuda, a gente trabalha, a gente quer ganhar né, ganhar bem a gente corre atrás. Mas o fato de você ser valorizada né, porque não adianta você ganhar X, lá em cima, e você não ter esse respeito né. Mas falta muito ainda né, mas a gente chega lá né, eu espero.

É isso, tem mais alguma coisa a dizer?

Você quer perguntar alguma coisa também.

Para mim deu.

ANEXO D – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 4

Entrevista realizada com L (iniciais do nome), em 07 de fevereiro de 2014. Lilian, conte para mim, por favor, como foi sua trajetória profissional desde sua inserção no mercado de trabalho até os dias atuais?

Resumidamente, eu comecei meu trabalho aos treze anos de idade de uma forma meio que por necessidade de subsistência e querer continuar meus estudos. Comecei num escritório de contabilidade, de advocacia; e assim as coisas foram acontecendo na minha vida. Não foi uma questão de opção; foi uma oportunidade que apareceu e eu abracei; e essa oportunidade me fez ter uma abertura de possibilidades bastante distintas e acabou que culminou na minha trajetória profissional até os dias de hoje. Nessa primeira oportunidade profissional, eu trabalhei com um advogado que era excepcional. Um profissional excepcional e, na realidade, ele me ensinou muito do que eu sei hoje na parte jurídica e depois eu tive oportunidade de migrar, por ensinamento dele, na parte contábil-fiscal. E aos dezoito anos... Eu fiquei lá dos treze aos dezoito anos... Aos dezoito anos, tive meu primeiro emprego registrada, que nesse escritório eu não era. E aí eu fui efetivamente conhecer o mercado lá fora.

Enquanto eu estava com ele, era uma coisa mais familiar e aí depois comecei a perceber a dificuldade que o mercado demandava em relação ao espaço feminino. Eu entrei numa empresa nacional, na época, de construção civil que 99% da população eram homens e entrei para coordenar na época a administração de pessoal.

Eu tinha bastante conhecimento porque eu já havia trabalhado esses anos no escritório de advocacia; mas por eu ser mulher eu tinha de trabalhar, como é dito, peões de obra e isso era realmente uma situação complicada. Então, foi o primeiro momento que eu tive que me impor como profissional para conseguir conquistar um pequeno espaço naquela época.

De lá, fiquei mais ou menos quatro anos. Depois, eu fui para uma outra empresa no mercado automobilístico; também fui fazer administração de recursos humanos. Era uma empresa mais consolidada, tinha uma estrutura bem mais formatada. Mas, de uma forma velada, também existia uma diferenciação bastante agressiva ainda na parte de espaço para mulher. Então, nós tínhamos duas pessoas na área de RH e o resto eram todos homens.

Posteriormente, fui para outra empresa, uma multinacional que estava vindo para o Brasil com o objetivo de trazer uma das primeiras fábricas de autopeças para cá, para o Vale do Paraíba. Ela veio com o propósito de uma busca de uma mão de obra um pouco mais barata, de lançar essa abertura de segmento no mercado regional. E aí, nós participamos de montar cinco empresas e essas cinco empresas cada uma tinha a sua estrutura industrial, porque cada uma fazia um produto. Tínhamos uma parte espanhola e uma parte francesa. E o que acontece: a parte espanhola era bastante radical no sentido de que os brasileiros tinham que seguir exatamente a cartilha praticada na Espanha; e os franceses já tinham uma flexibilidade maior.

Então, aconteceu o primeiro choque cultural na época, onde nós tivemos que fazer um trabalho de nacionalização dessa política, dessa cultura europeia para o Brasil. E isso eu diria que foi um destaque bastante significativo na minha carreira, justamente por ser a primeira oportunidade que eu ainda não conhecia, eu tinha o conhecimento técnico, mas eu não tinha essa visão de mercado justamente porque não havia acontecido ainda. Mas, foi bastante gratificante justamente porque foi uma das primeiras empresas multinacionais nesse segmento de autopeças que veio para a região do Vale do Paraíba. Após essa empresa, entrei numa outra empresa multinacional também no ramo automobilístico novamente, com o mesmo desafio de montar empresas no Brasil, num segmento na época bastante específico que era trazer para o mercado brasileiro tanques de combustível em plástico soprado. Então, isso foi também um desafio muito grande porque também teve processo de nacionalização. Era uma empresa americana e europeia, desculpa, alemã; e aí tinha o choque de cultura entre eles próprios porque era uma *holding*.

E nós trabalhávamos, na época que eles trouxeram essa empresa para o Brasil, a região que eles escolheram por incentivos fiscais era uma região rural. Não havia mão de obra treinada e o primeiro choque grande era que eles não sondaram efetivamente o mercado e não sabiam que naquela região não existia essa mão de obra qualificada e então foi um trabalho bastante desafiador de desenvolver essa mão de obra especificamente para esse segmento e transformar lavradores, pessoas que não tinham nem a formação do ensino fundamental em técnicos, depois de quatro cinco anos. E essas pessoas se tornaram tão importantes para a organização que hoje tem várias delas em outros países tocando unidades menores industriais.

Então, essa experiência especificamente foi uma das mais importantes como mulher, justamente, porque foi bastante difícil... Até na minha contratação foi bastante atípica, porque eu fui entrevistada por um americano, numa linha totalmente distinta do que a dos outros dois que eu fui entrevistar – um espanhol e um alemão-; e cada um tinha uma linha de conduta que não era homogênea e de uma dessas pessoas eu não tinha o suporte, como recursos humanos, de fazer o trabalho. Tudo tinha que vir de fora, principalmente da Alemanha e tinha que fazer exatamente como era. Isso não funcionava no Brasil porque demandava uma questão cultural que não se atingia, as pessoas não alcançavam isso. Então, nós tivemos que fazer o trabalho corpo a corpo, com funcionários por equipes e grupos de trabalho, justamente mostrando para eles como que a gente poderia fazer essa decodificação de expectativa organizacional versus a dificuldade que essa mão de obra tinha e necessitava naquela região de ter uma oportunidade de trabalho melhor.

E aí nós não podíamos contratar pessoas de outras etnias, mulheres não eram permitidas na empresa porque diziam que o produto era pesado... Mas, sentíamos que, na realidade, era uma necessidade de que lá fora não funcionava e que no Brasil também não era uma boa ideia.

Então, o que acontece, foi o segundo maior desafio, justamente, colocar, dar essa oportunidade para as mulheres da região que se tornaram tão técnicas quanto os homens que foram lá colocados. Posteriormente a isso, novamente migrei para uma outra empresa que também é do mesmo segmento, justamente com a missão de alavancar a empresa que provinha de um processo deteriorado de transição e nós conseguimos reerguer a empresa e resgatar a motivação das pessoas que lá trabalhavam.

[Final da primeira parte da entrevista 00:10:00]

[Início da segunda parte da entrevista]

Resumidamente a minha trajetória eu assim, eu á considero uma trajetória de bastante sucesso, principalmente para mim que venho de uma família extremamente humilde, que não tinha condições, de dar uma subsistência, em termos de estudo em termos de condições básicas, de várias coisas, então a assim, onde eu consegui e profissionalmente chegar, a partir dessa base bastante humilde que, que existia na época, eu acho que foi um grande sucesso em relação, a expectativa que uma condição daquela forma, poderia propiciar.

A segunda pergunta é, atos houveram atos discriminatórias, praticado no a ambiente laboral, impulsionado na condição sua de ser mulher, ao longo dessa trajetória profissional?

Sim, infelizmente várias, eu sempre tive, eu sempre fui é uma das únicas mulheres, a trabalhar na linha de gestão, das empresas pelas quais eu trabalhei, de uma forma um pouco mais velada, em algumas delas, e outras um pouco mais aberta, mais em situações até de repente ter que ouvir, que tem ei deveria estar atrás de um tanque lavando a roupa, que lá não era meu lugar, e que não era um momento de ter mulheres comandando o negócio.

Então assim, por mais que se acha que a mulher, por mais que se defenda né, a mulher realmente vem ocupando espaço cada vez maiores, mais assim, ainda existe infelizmente, a assédio ainda existe e discriminação, às vezes sabotagem veladas enfim, não deixou de existir, porque ainda existe nas

empresas, algumas pessoas, principalmente das geração um pouco mais antiga, que ainda apregoa, que a mulher para não está preparada para esse mercado de trabalho, e às vezes até de uma forma, um pouco indireta, se dificulta a entrada, a inserção de mulheres determinadas funções, por achar que fisicamente elas não têm a condição, de suportar aquela atividade, geralmente se coloca né, que por ter filhos, por ter uma atividade em geral duplicada, é casa é o trabalho ela não vai ser, ela não vai se dedicar da mesma forma que os homens, e a gente tem experiências diversas que a mão-de-obra feminina fez, a grande diferença, em vários processos operacionais, que existia com grandes problemas de produções, e essas mulheres vieram justamente para resolver esses problemas.

E as mudanças na sua atividade profissional, de repente lá no início, o escritório de advocacia, e de uma forma muito rápida, e de muito sucesso você alavancou né, teve uma ascensão na sua carreira, se tornou uma executiva, na área de em recursos humanos. Como é aconteceu essa mudança, essa mudança foi tranquila, este processo de evolução, foi difícil, como se deu essa transformação, esse desenvolvimento?

É particularmente no caso foi muito garimpo, é como eu coloquei, em alguns momentos é teve todo tipo de discriminação, teve todo tipo de dificuldade, de barreiras que eu tive que superar, justamente por ter que competir no mercado, eminentemente masculino, é até há pouco tempo, até há pouco tempo que eu digo, uns dez a doze anos atrás, nós tínhamos nessa área de recursos, que eram especialistas de relações industriais, eram pessoas especialistas em negociação, na parte legislativa da coisa enfim, e aí o que que acontece? era pessoas que não tinham muito, a tendência humana, e aí veio a mulher pro mercado justamente unindo, unindo essa técnica, toda mais o lado feminino, justamente de conciliar, a interpretação que geralmente o homem não dá, a mulher é mais na emoção ela consegue captar, os sinais com pouco mais de facilidade do que os homens, e ela vem associando isso ao resultado profissional, o que que eu vim fazendo e eu acredito que na minha carreira, boa parte sucesso, foi justamente esse, é a ter transformado, a parte das dificuldades que eu passei em oportunidades.

Então assim, com muita determinação, com muita persistência, então assim, apesar de o não ter planejado, detalhes de como eu ia construir a minha carreira, ela foi acontecendo e os desafios aparecendo na minha vida profissional, e eu tive que superá-los, então a cada superação ocorrida, foi o degrau que eu acabei subiam do minha carreira, isso foi extremamente importante, justamente porque, hoje realmente eu sou uma executiva na área, já com uma experiência um pouco voltada, pra planejamento estratégico, na parte industrial, atrelada a recursos humanos, então o que eu acabo sendo Bines Parte da alta direção, na gestão dos negócios, então eu acho que assim, que não tinha algum conhecimento lá atrás, que na verdade que foi desenhando o que elaborando o resultado das pessoas através dessa parceria hoje, para a desenvolvimento estratégico do negócio. Então nós fizemos a transformação, deu um profissional, extremamente técnico, naquele momento lá atrás num profissional que hoje agregar mais valores ao negócio através das pessoas.

Você acha que se você fosse homem, teria que ter provado tanto, e em tantos momentos, que era competente?

Não, infelizmente eu tenho que achar que não, porque assim, os homens eles naturalmente eles são mais cúmplices, entre si, eles estabelecem vínculos, eles estabelecem parcerias entre si, e a mulher ela costuma ser, quando ela é um bom profissional, ela é realmente é extremamente honesta, extremamente integrada, extremamente imparcial, e isso é uma coisa que agredi um pouco, o meio masculino, e eles se sentem meio que vigiados pela mulher, então seguramente, eu não teria que provar tanto, justamente por essa condição, por que durante a minha carreira, a minha trajetória toda, onde eu sempre trabalhei em equipes masculinas, muitas das vezes o que acontecia? Eu não participava por que a probabilidade de ter uma mulher no meio, que pensa diferente, ou que vai colocar uma situação, que não é aquela que a maioria, consenso então era melhor não fazer participar, então assim, seguramente os homens estabelecem esses vínculos de uma forma um pouco mais homogênea, então a mulher acaba tendo de provar mais, justamente por ainda ter uma sociedade, machista de uma forma velada.

Eu vou lhe fazer uma pergunta que um pouco mais pessoal, fique à vontade, se você quiser responder e puder responder. É, você me contou a anteriormente, o que você já foi casada, e que tem uma filha, e que hoje é separada, como foi essa relação, ter filhos, sendo o uma executiva, ou caminhando para isso, como foi a relação com o filho e com o esposo?

Na realidade da filha foi uma questão bastante tranquila, por que eu sempre dentro de todo o possível, eu sempre cumpria o papel de mãe, é confesso que boa parte, alguma das vezes, não boa parte, mas algumas vezes, eu precisei deixar a minha filha com as avós, e dando prioridade pro mercado justamente por causa da pressão, que era muito forte, que para poder consolidar o meu espaço, então eu diria que não é fácil, realmente é bastante difícil, não é impossível, mas como então só tive uma filha, então realmente foi um pouco mais tranquilo, na relação homem e mulher, meu marido era uma pessoa bastante apoiador, ele apoiava muito o, ele incentivava muito a minha carreira, ele era da área também executiva, nenhum momento houve a competição né era uma pessoa bastante consciente, ele sempre compartilhava dentro da possibilidade dele, mais assim era uma coisa difícil de conciliar as agendas, porque na realidade ele também era executivo, muita parte do tempo que nós vivemos juntos que foram 22 anos, cada um estava cuidando de uma parte do seu trabalho, então a gente não teve muito essa construção, então hoje a gente, eu particularmente, percebo que essa construção profissional, ela realmente não foi na mesma proporção, não houve a possibilidade dessa construção na mesma proporção, devido aos perfil profissionais, devido a agenda também, que elas não se conciliaram, então diria que realmente pra mulher, é bastante difícil essa conciliação.

E para finalizar Lilian eu queria ti perguntar, existiram fatos ao longo da sua trajetória, que você consiga entender hoje como revolução, em relação a igualdade de gênero, especificamente no ambiente organizacional, você acredita que há essa evolução, que houveram mudanças?

Sim, É gradativamente essas mudanças foram sim acontecendo, também até propiciadas até pela migração de organizações, e chefias que eu fui tendo ao longo da minha carreira, é na atual empresa que eu estou, boa parte da minha chefia, realmente são excepcionais parceiros, extremamente competentes, extremamente respeitosos, são pessoas que constrói e consolida comigo essa continuidade da minha carreira, então assim eu diria que se eu fosse uma com relação lá atrás com o passado, isso mudou, 95 do que eu já o vivenciei lá atrás, então assim é o respeito profissional que eu tenho hoje, na empresa que o trabalho, é assim absurdamente maior, do que qualquer outra empresa pela qual eu passei então isso vem se consolidando eu me sinto muito mais preparada a partir dessa experiência que eu estou a quase 8 anos nessa última empresa, então eu diria que ela foi grande parte da consolidação da minha, do profissional de recursos humanos e estratégico, é como ela está hoje.

Então hoje você pode dizer, que você se considera uma profissional, respeitada, que você considera que você tem o seu espaço, você consegue visualizar, hipoteticamente imaginar, se o cargo que é ocupado hoje por você mulher, fosse ocupado por homem, você acha que poderia, ter uma valorização maior, em relação a espaço salário, etc. ou não?

Não, nessas empresas e que eu estou hoje, não, eu não tenho nem um tipo de trabalho, é de problema nesse sentido, na realidade o espaço que eu ocupo ele ao anteriormente foi por um homem, e o resultado, não estou fazendo comparações, não cabe isso, mais assim, um para mim como profissional, eu vejo que a empresa também reconhece isso, que todo trabalho feito né, desenvolvido por uma equipe de mulheres, na realidade nós somos uma equipe de mulheres, que era uma equipe masculina anteriormente, não é a competição entre os sexos aí, mas assim, essa diferenciação se deu justamente por quê? O momento que a empresa estava de mudanças, ele precisava que fosse feito pelo feeling feminino, se não fosse realmente a velocidade, que esses resultados demandariam, era um pouco a quem na nossa efetiva necessidade. Então eu digo que seguramente, hoje não há nenhum tipo de distinção, inclusive e eles dão, uma importância muito grande para o papel de recursos humanos, e nós fazemos parte do conselho de administração, então isso era a primeira grande vitória né, de uma mulher na equipe de direcionamento do negócio.

E para finalizar, eu acredito que o não posso deixar de perguntar, já que estou tendo a oportunidade de estar aqui com uma executiva, área de RH, e existe diferença do trabalho de um homem e uma mulher?

Não, não existe diferença entre homem e mulher o que existe são perfis né que cada empresa, ou selecionador ou recrutador, justamente entender, qual é o perfil da empresa, qual era a expectativa da empresa em relação desse perfil que ele quer incorporar, e assim as pessoas têm as suas distinções, profissionais somos todos, em cada um tem a sua maneira de conseguir os resultados, então assim, é bastante importante o respeito que esses profissionais devem ter entre si, e realmente o que faz a diferença, é a determinação de fazer acontecer de cada um, independentemente do sexo desses profissionais, é isso.

Tem mais alguma coisa que você queira colocar, que não foi perguntado?

Não, acho que não.

É então é isso.

Eu só gostaria de agradecer né, a oportunidade de participar desse trabalho, na realidade eu tenho uma trajetória um pouco distinta né, mais assim ela é uma trajetória de simples e tudo, mais assim o que eu vejo como mulher por tudo que eu já vivenciei na carreira e na vida, eu vejo que o doador todo esse espaço, de certa forma a sociedade, propiciou pra a profissional mulher, realmente eu soube aproveitar, e esse recado que eu gostaria de passar, pra as pessoas que de repente estão trilhando na mesma direção.

Obrigado.

ANEXO E- TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 5

V (iniciais do nome), então eu vou fazer a primeira pergunta: como foi a sua trajetória profissional? Desde o primeiro momento, do seu primeiro trabalho até os dias atuais?

Eu comecei trabalhando muito jovem, com doze, treze anos eu comecei trabalhos informais no bairro mesmo ajudando pessoas que precisavam, arrematadora, pequenas oficinas de costura, mas só que eu nunca quis aquilo só, eu sempre quis mais. Vim de uma família humilde, na verdade fui criada pela minha avó, então por conta disso que eu tive que buscar um trabalho mais cedo. Filha de... três irmãos onde eu sou a mais velha, na verdade somos em mais dois, uma irmã de sete e um irmão de três na época, e muito pequeno, e a gente foi morar com a minha avó, então foi uma infância mais difícil, porém eu tive que amadurecer mais cedo.

E aí só que eu não queria aquilo para mim, eu queria mesmo era trabalhar em um escritório, era ser mais coisa, só que eu não sabia, por falta do conhecimento eu não sabia ainda o que era, eu só queria meio que por status naquele primeiro momento. Eu queria um trabalho um pouco mais limpo onde eu pudesse ir mais bem vestida, onde eu pudesse conhecer o centro de São Paulo, enfim. Então eu vejo hoje que era mais um status, ainda não era porque eu gostava de fazer determinada coisa. E foi onde eu arrumei um emprego com quinze anos, foi o meu primeiro emprego em uma gráfica de grande porte, que fornecia panfletos, livros para as empresas, e ao mesmo tempo vendia material de escritório.

Mas eu tinha uma meta ali, e a minha meta era de ficar só um ano e quatro meses porque eu não tinha mais como crescer, eu ia ser ali uma auxiliar de escritório, e o máximo que eu seria era uma secretária, a secretária já tinha lá os seus anos de casa lá, não tinha a perspectiva de ela sair, e eu também não queria ser secretária, não era o meu foco. E um ano e quatro meses eu esquentei a carteira, era o que eu, eram os anos difíceis, porque era ano de 1980, 82, onde tinha muita... Ainda era complicado o regime militar, então já era mais difícil, ainda era, ou a gente estava saindo do regime militar. Enfim, muitas greves, muitas coisas acontecendo. Então eu tinha que me fixar em alguma coisa, eu tinha que ter esse objetivo.

E aí com um ano e quatro meses eu pedia minha conta, entrei em um outro lugar onde eu ia ganhar mais, eu ia ter possibilidades de outras coisas que esse primeiro emprego eu não tinha. Fiquei lá por cinco anos. E em um momento da minha vida eu precisava ganhar dinheiro. Eu tinha, eu precisava ganhar dinheiro por que o meu sonho era fazer uma faculdade, a faculdade de psicologia, e como eu falei, morei com a avó, minha avó cuidou da gente com dinheiro de pensão, meu avô já era falecido, e foi assim uma infância de privações, uma adolescência de privações. Começou realmente a melhorar quando eu comecei a trabalhar, ter meu dinheiro, poder fazer as coisas que eu gostava. Só que eu queria muito que estudar. E o que eu fiz? Foi a era da informática, onde a informática deu um boom, acabou um pouco aquele regime militar, as empresas começaram a ter aberturas aqui no Brasil, e começou meio essa coisa de informática, computador, ainda era máquina de escrever, então tinha, e estava entrando ainda a globalização. Acho que anos 90 que começou.

E aí nesse momento eu falei: “Preciso ganhar dinheiro, eu vou fazer um curso de informática.” Eu já tinha o segundo grau mas eu ainda não tinha dinheiro para fazer uma faculdade. Aí eu pensei: “Eu vou fazer um curso de informática, vou ser programador, vou ganhar muito dinheiro e vou fazer o meu curso de psicologia. E foi o que eu fiz. Prestei um curso em um colégio técnico lá em São Paulo, era um tempo reduzido porque eu já tinha o segundo ano, eu só ia fazer a parte técnica e comecei a fazer. Só que não era ainda a minha praia, e eu não gostei, porque lidava muito com máquinas, era programa, os programas tinham que dar certo, eu até ia bem nas provas, meus programas fechavam, mas não era o que eu gostava, eu não morria de paixão, eu não era igual aos meus amigos que morriam pelo computador.

E aí foi onde eu resolvi fazer uma viagem, uma viagem para perto, eu tinha alguns parentes no Rio de Janeiro, e essa época eu falei para meu namorado, eu já tinha um namorado que hoje é o meu marido, eu falei para ele: “*Olha que eu vou pensar um pouco o que eu vou fazer, eu quero viajar, e eu vou*

ficar lá sozinha.” Meus tios não tinha filhos nem nada, eu falei: *“Eu vou para lá, eu vou ficar lá uns quinze dias e vou pensar o que eu vou fazer. E quando eu voltar eu vou ter que ter muito certo se vou realmente prestar o vestibular de psicologia por que eu vou ter que abrir mão de muita coisa.”* E foi o que eu fiz, aí eu cheguei meio do ano, prestei vestibular, passei na faculdade, na Universidade de Brás Cubas lá em Mogi. Só prestei lá, na verdade eu só queria saber como que era o vestibular. E passei em sexto lugar no curso de psicologia. Aí eu falei: *“Nossa que legal.”* Então no início do ano eu presto para valer e tal. E aí nessa época meu namorado ainda falou: *“Nossa, mas porque você não faz matrícula agora?”* Eu falei: *“Porque eu não estou preparada financeiramente, eu acabei de vir das férias, eu não estou com dinheiro para fazer a matrícula, pagar a mensalidade, porque eu vou ter que realmente em abrir mão de sapato, abrir mão de lazer, eu vou ter que focar no curso, na mensalidade e nos gastos que vai me trazer.”* Aí ele me emprestou o dinheiro da matrícula e falou: *“Não, você vai fazer agora, porque no início do ano vai ter mais concorrência, pode ser que você não consiga enfim...”*

Aí eu ainda mesmo com a cabeça meio limitada porque na época mulher não podia estudar, a mulher tinha que casar e minha avó reforçava muito isso para mim na infância, na adolescência. E aí quando eu aceitei o dinheiro dele, muito contra gosto, por que eu nunca fui de aceitar dinheiro, eu nunca quis ser dependente de ninguém, repente ali para fazer o meu curso, o meu sonho, alguém iria bancar. Eu fiquei muito desconcertada, mas aceitei. Eu falei: *“Nossa se eu não aceitar ele pode ter razão, então eu vou aceitar e depois eu pago.”* Aceitei a matrícula, fui fazendo, fui fazendo, fiz a faculdade. E no meu grupo ali na primeira turma tinha 90 pessoas. Ao final na minha sala tinha mais de 100 alunos. No final as três salas de psicologia virou uma onde tínhamos o quê... Umas 50 pessoas só, e das 50 eu acho que eu fui a única que se bandeava para o lado organizacional. Eu amava meus professores organizacionais quando eles viviam falando de empresas, de grandes estratégias, grandes exemplos de multinacionais, e tal.

Nessa época anos 90 já estava aí aberto à globalização. E para mim isso me favoreceu, ao contrário do que minha avó falava que mulher tinha que casar, tinha e tal... Para mim já foi melhor porque veio a concorrência. Então empresas que fabricavam determinado produto e achavam que iam ser eternas começaram a vir os concorrentes. E qual foi o diferencial? A qualidade. E não existe, não existe qualidade, não existe a melhor máquina, não existe um melhor produto se por detrás ou muito paralelo não tiveram as pessoas. Pessoas e processos, pessoas e processos andam muito juntos. E aí que entrou mais ainda o lado organizacional. Eu tinha um professor inclusive que ele pegava muito pesado nisso, ele fazia muito teatro com os alunos inclusive para pedir estágio, na época não era e estágio remunerado, e eles falava, e ele fazia um simulado a gente pedindo: *“E aí, o que eu tenho com isso? E eu não tenho nada a ver com isso, eu sou empresário, eu não preciso de você aqui na minha empresa.”* Então ele já ensinava a gente a ter uma persuasão para poder conquistar aquele estágio. E realmente o empresário naquela época eram um alguém a mais ali que ia ficar pegando alguns dados da empresa, e pra ele não tinha... Então a gente tinha que vender a nossa necessidade. E eu adorava.

Você trabalhava nessa época?

Trabalhava e estudava. E era já muito puxado por conta disso, eu ia para o centro de São Paulo e para eu conseguir chegar na primeira aula na faculdade eu tinha que pegar trem. Não era trem de estudantes mas ele era, porque era muita gente. E aí o legal era isso, eu gostava muito da parte organizacional, então eu falava: *“Não, eu vou ser psicóloga organizacional, eu não quero outra coisa, eu não quero clínica. Eu não quero, eu preciso de dinheiro, eu não posso me dar ao luxo de ainda fazer nome e tudo mais.”* Eu não quis, eu realmente não quis. Me formei e assim que eu terminei o curso, uns seis meses eu só batalhando, só empresa de RH, só queria essa vaga, tinha muita vaga. E eu fui contratada para trabalhar em uma empresa onde precisava de alguém para estruturar esse RH. Era uma empresa de indústria plástica, que a fornecia 80% do produto era para empresa Fiat. Então a Fiat montou um projeto de 50 menores, os menores fornecedores deles, as 50 empresas onde eles montaram um programa que chamou de crescimento orientado. E a empresa na qual eu sei contratada estava nesse projeto da Fiat.

Então uma das coisas era montar a equipe de RH, que até então tinha DP só que fechava folha, e fazia a parte legal da coisa. Então éramos uma equipe de o engenheiro da qualidade, dois técnicos de qualidade, o comprador que tinha que ser também... E eu de RH. Então a minha missão era estruturar realmente o RH, tudo, a empresa realmente não tinha nada, não tinha o básico, não tinha uniforme, não tinha restaurante, não tinha nada. E a Fiat estava orientando esse crescimento, ou seja, tinha que ter um investimento lá na empresa para chegar a ser homologada pela Fiat, para poder passar e poder continuar a fornecer.

Então foi duro porque eu descobri que não tinha nenhuma psicóloga nesse ramo trabalhando com qualidade total. E aí aquilo que a gente estava conversando a pouco, eu sou o elo entre a empresa e os funcionários. Então em uma empresa onde não tinha nada, de repente eles ouvem que tem ali uma psicóloga e eles achavam que eu ia resolver o problema deles todos, de falta de uniforme, de salário baixo, e tudo mais. E não era bem isso, na verdade eu ia estruturar o RH para ele continuar, para ele começar a andar. Mas tem essa parte do benefício que eu tive que também colocar a mão, então eu estruturei em o restaurante próprio, contratei as pessoas, fiz a adequação, se era melhorar nós temos a gestão, ou se ter terceirizado, naquela época terceirização não era ainda como hoje, era muito novo, então as pessoas ainda, estavam na época até de reengenharia, refazer tudo aquilo.

Então ainda estava complicado, muitas coisas nasciam em morriam muito rápido. Então os donos dessa empresa, eles eram italianos, e eles vieram lá da Itália nos navios e tal. E eles ainda não estavam adaptados também com as leis do Brasil, porque eles falavam que levantavam cedo, e iam para a máquina e tinha que ter hora de almoço, descanso, essas coisas era meio complicado essa época. Mas com a globalização a gente tinha que ter um diferencial, e se nós não fôssemos diferentes e competitivos, a gente ia perder a Fiat, que 90% era deles. A gente tinha que fazer aquilo. Então era assim, um lado os donos que não acreditavam, achavam que ia ser o mais uma moda o tal da ISO 9000 até então: *“É moda e isso aí, eu só estou investindo, vamos ver o que é que vai dar.”* E nós ali que acreditávamos que era o caminho, ralei para caramba.

Foi onde eu precisei fazer a pós, porque eu liguei no CRP ninguém nem sabia o que era a ISO 9000. Liguei na casa do psicólogo, nada, nenhum material sobre o assunto. Então eu não sabia se eu estava realmente no caminho certo, eu tive que por mim mesma escrever procedimentos de treinamento. Como é que eu vou treinar, como é que eu vou... Então eu ia muito pelas normas, o que tinha norma eu lia, especializava um pouco e ia. O trabalho meu de faculdade na época, eu quis fazer um trabalho assim, o que os psicólogos estão fazendo nas áreas de RH. Eu tinha essa curiosidade, eu queria saber se era só recrutamento e seleção porque isso também não me contentava. Esse fui, e assim de muitas empresas que eu entrevistei, de muitos psicólogos organizacionais, muitos se contentaram assim com muito pouco, sabe, de ter uma salinha, primeiro aqueles eram colocados em qualquer lugar. *“Fica aí.”*

Se precisasse da mesa ou se precisasse do espaço era ela ou ele que saía para ceder para um engenheiro, para um outro profissional, ela sempre em segundo plano. Eu entrevistei uma, uma vez que ela falou: *“Olha, eu estou super feliz porque esse ano eu consegui esse espaço.”* Então assim, ela se contentavam com muito pouco, mas também o que elas estavam fazendo para ter mais? Tinha esse lado. Teve outros, uma minoria que eu entrevistei que já estavam fazendo muito mais, já estava na época de identificar potenciais, já estava tendo ferramentas para identificar potencial dentro da empresa, para poder promover, a estratégia deles era outra.

(00:14:53) nem existia naquela época?

Imagina, não. Não tinha ...

Vocês eram os caças talentos empresariais?

Para você ter uma ideia, essa pessoa que seja entrevista comigo no dia passou a maior saia justa, o engenheiro, porque lá entrevistando entrou o senhor Pietro, um senhorzinho de quase 70 anos italiano, e começou a gritar e falando que eu: *“Você vai entrar aqui? Mais uma mulher?”* E falou na frente do

Ivan na época o gerente: “*Se tiver ela e um homem, eu quero o homem, e eu não quero ela porque ela é mulher. Olha aqui...*” E apontava lá para o escritório: “*Hoje me faltaram três, três. Amanhã vem com o atestado tá ganho o dia. Porque é mulher, porque tem filho, porque está grávida.*” Ali, no momento da entrevista, para você ter uma... aí eu já me senti discriminada, e naquela época não estava tão aguçada a questão da discriminação, porque se fosse nos dias de hoje já ia ganhar um dinheirinho com processo aí, porque ele realmente foi categórico.

E você ficou lá?

Fiquei, fiquei ouvindo terminei, olhava meio assustada assim para o Ivan, aí quando ele saiu, e saiu pisando firme aí o Ivan falou: “*Fica calma que ele é o dono, mas não é ele que vai decidir.*” Aí ele me explicou o processo da Fiat, todo tal, porque ele ficou todo desconcertado, às vezes nem era o momento dele me falar todo esse projeto, mas ele quis me falar porque eu também senti que ele também gostou do que eu tive...

Acho que ela pensou assim: se ela segurou isso, então com alguma outra coisa ela vai ficar tranquilo.

Não, e o que eu pensei, outra pessoa no meu lugar, que não tem esse objetivo que eu tenho de entrar na área, a pessoa no meu lugar que não tivesse esse objetivo, não ficava. Levantava mesmo e ia embora, entendeu?

Você ficou quantos anos na Valéria?

Olha, é aí que foi engraçado, porque eu fiquei um ano, era um ano para a Fiat fazer a homologação. E para mim era um desafio conseguir isso. Quando o Ivan me ligou dizendo que eu que tinha sido escolhida, eu fiquei super feliz, arregacei as mangas e vamos lá, vamos fazer o que tem que ser feito. Nesse tempo como eu estava falando, eu entrei na pós e foi aí que me abriu os olhos. Por quê? De tudo que eu procurei e não conseguia respostas, para ver se eu estava no caminho certo, se eu estava... as reuniões que eu fazia. Nossa, quantas vezes eu estava lá dando treinamento porque não podia pagar ninguém para dar treinamento, até nem tinha tanto esse arrocho e tal. Eu mesmo que tinha que criar os treinamentos e ministra-los, então eu tinha que de acordo como estava ali ir fazendo, e criando. E quantas vezes eu lá na sala a gente tinha um espaço até legal, não tinha todos os equipamentos, eu pedia emprestado do vizinho, então é esse jogo de cintura e eu tive que ter, não era qualquer uma que ia aguentar não.

Aí o senhor Pietro quantas vezes o senhor Pietro subia lá e falava: “*Olha lá, a máquina está parada, as máquinas estão paradas e você está aqui dando aulinha?*” Na frente dos funcionários. Então era assim, uma coisa horrível. Não, não está parada, eu conversei... Porque tudo isso, aí a gente vai aprendendo, lógico, eu não ia parar máquina lá, a premissa, a importância é a produção. É onde eu digo, o processo e produção não podem trabalhar separados, são processos e pessoas, processos e pessoas. Então que tive que na equipe sempre conversar com o gerente de produção, com o gerente de qualidade e falar: “*Olha, tal dia eu preciso de tantas pessoas, vamos organizar o tempo enfim, fazer turmas, várias turmas para não impactar na produção.*” Para mim era claro que eu não podia de jeito nenhum impactar a produção para dar aula, ou para dar o treinamento, a aulinha como ele falava. Só que na cabeça dele eu estava parando as máquinas dele, era complicado.

Você ficou um ano lá assim?

Fiquei por que para mim era ponto de honra conseguir a homologação da Fiat.

E conseguiu?

Conseguimos. Foi onde eu precisei da pós, onde eu tive mestres, eu fiz na FAAP em São Paulo, onde eu tive mestres que deram aula na PUC, na USP, gente de planejamento que inclusive já trabalhavam na área, então tudo o que eles falavam eu já tinha vivenciado, eu comecei a perceber que eu estava no caminho certo, eu só estava na empresa errada. E aí eu comecei a querer dar outros voos, eu falei: “Olha, eu vou ficar aqui um ano.” Falava para mim mesmo: “Vou ficar aqui um ano mas porque eu quero ver a homologação, eu quero ver o sucesso desse trabalho.” Porque tendia mesmo a ser um sucesso. E realmente aconteceu, nós fomos homologados pela Fiat, e aí é um dia eu resolvi pedir a minha conta. E não tinha outro lugar para ir, na verdade eu estava apostando, eu estava muito confiante que eu ia conseguir, porque eu era na época a única psicóloga que tinha trabalhado com a parte de treinamento e desenvolvimento, mesmo que foi muito pouco, eu nem diria que ali teve desenvolvimento, só teve mesmo treinamento. Goela abaixo de alguns procedimentos de algumas coisas que a gente precisava organizar, desenvolvimento mesmo não teve.

Então o mercado estava favorável, aí eu fiz entrevista em alguns lugares e tive para escolher. Eu pude escolher onde eu quis trabalhar, no momento eu tinha três empresas interessadas, e eu escolhi uma que era do mesmo ramo, metalúrgica lá em Guarulhos, e eu trabalhei e comecei a trabalhar lá. A minha missão lá como era recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento. Lá já tinha tido duas tentativas de conquistar certificação da ISO 9000. E frustradas, não deu certo. Então quando eu fui contratada a minha missão era trabalhar junto com o pessoal de qualidade, para que nós juntos pudéssemos implantar a ISO, porque precisava, era a concorrência, o que mandava era o você teve a ISO, principalmente o pessoal fornecia para a montadora. E a Ford era a que estava mais assim aguçada, precisando mais e botando prazo, botando pilha. E foi onde eu montei toda uma estratégia na parte comportamental, a qualidade entrava com procedimentos, regras enfim, e eu entrei com a parte de pessoas mesmo, desde a contratação até o desenvolvimento, até...

O desenvolvimento aí nem tanto, aí era mais conscientização. Porque a empresa precisava ter a ISO, porque era importante, porque eu estava com pouco mais exigente na seleção. Porque aí vinha, o filho do filho não sei de quem, que: “Imagina, mas antes podia entrar, antes conversava direto com o dono.” Aí eles começaram a sentir que alguma coisa estava mudando, porque não era mais direto com o dono, muitas coisas que aconteciam tinha que passar pelo RH, tinha uma série de diferenças, e isso deixavam as pessoas inseguras. E eu exigia mais, eu tinha que ter no mínimo segundo grau porque senão as pessoas não iam entender os procedimentos, aí já começou a dificultar por que tinha muito analfabeto. E o que a gente faz com os analfabetos, manda embora, Não posso fazer isso. Tive que montar alguma saída para eu falar para o meu cliente que aquela pessoa mesmo sendo analfabeta ou semianalfabeta, ela ia entregar o produto com qualidade, o produto dele com qualidade. Então aí é onde entra: “O que eu vou fazer?”

Quanto tempo você ficou lá?

Eu fiquei lá cinco anos. E foi muito legal porque nós conquistamos a ISO, conquistamos depois a QS que é uma particularidade só para quem fornece para a montadora, hoje é TS que é outra junção lá de... Uma particularidade só de fornecedores de montadoras, e a gente conquistou isso desde o faxineiro até níveis mais altos, estava engajado nessa questão da qualidade, envolvia através de gincana, através de almoço especial, enfim, tudo a comunicação teve que mudar, até então tinha milhares de quadros espalhados pela fábrica com coisa muito velha, com informação escrita em letrinhas... Então assim, eu tive que também fazer alguns cursos extras para entender como me comunicar, letras garrafais, entender que aquelas pessoas não têm o hábito de ler, então você imagina colocar uma coisinha pequena e ali, não quer, não tem...

Então assim, gestão à vista na época, foi o que eu implantei logo de cara. Então assim, foi dando algumas, alguns tropeços aí e implantando as coisas. Então foi muito bacana. O que tem a ver com a tua pergunta, as questões em algum momento eu me senti discriminada, acho no início, porque as

empresas não contratavam... A empresa na qual eu fiquei cinco anos depois que saí da gráfica, foi pra Guri, lá era uma empresa de turco. Se você casasse eles te mandavam embora, Ele queria só pessoas solteiras por quê? As solteiras não eram casadas, não teriam filhos teoricamente, ele acreditava nisso, porque realmente ficar grávida solteira não era o normal. Então as meninas que queriam ser mandada embora, lá dos departamentos, elas levavam os álbuns de casamentos, casavam escondido, aí levavam os álbuns de casamento, ficavam grávidas. E aí quando elas voltavam da licença elas eram mandados embora,

Então essa discriminação com a mulher, até que eu cheguei a fazer uma época quando eu queria muito entrar na área, eu tirei a minha aliança. Eu tirei porque eu falei: “Gente, casada não tem vez.” Porque eu vi que negócio, as empresas não querem gente casada. E estava acabando de sair a Lei de 120 dias, 180 dias não sei, para a mulherada que tinha filhos ficar em casa, as licenças maternidades. Aí eu falei: “Nossa eu vou tirar a minha aliança, porque não querem casada.” Nessa época eu já estava cansada, já tinha passado. E aí eu fiz isso, até que caiu a ficha assim e eu falei: “Não, eu tenho que ser o que eu sou, porque se eu mentir e depois vai ser pior, eu acho que não vai dar muito certo.” Então foi uma questão assim que amadurecimento também, de entender o que eu estava buscando, de me colocar na minha posição e ir embora, E aí eu falei: “Não, se me recitar vai ter que saber que eu sou casada, vai ter que acreditar que eu tenho aí um projeto de vida, então filhos não estão nos meus planos, se acreditar e me quiser pelo que eu tenho de conhecimento, pela minha vivência, beleza. Senão eu vou ter que procurar um lugar que me quer.”

E foi o que aconteceu nessa empresa a qual entrei no projeto aí da Fiat e fiquei lá um ano mesmo só por conta disso. Depois disso eu entrei onde eu falei, retomando, e onde a gente conquistou muita coisa. Eu só saí de lá porque em São Paulo nós morávamos na época de aluguel, mesmo casada e já há algum tempo ainda era aluguel. E eu sempre morei, e eu sempre tive convivência com o pessoal aqui do vale. Então Mogi na época não tinha faculdade aqui de psicologia, Mogi era onde o pessoal do vale fazia, então a minha sala a maioria era de Mogi, era de São José, Jacaré, Taubaté, o pessoal estudava lá. Então eu sempre convivi muito com gente de São José, e nesse meu trabalho, o meu gerente era de Taubaté e tinham dois técnicos que eram aqui de São José. Então eu fiz amizade e tal, eu um dia eles me trouxeram os panfletos, dizendo de um lugar aqui que estava construindo o condomínio é tal, e eu vim para conhecer e gostei da cidade, me apaixonei. E meu marido: “*Mas nossa, é um lugar legal, tranquilo, não é agitado como São Paulo, eu acho que aqui que a gente para morar.*” E aqui que a gente resolveu vir, e ainda mesmo morando aqui eu ia e voltava todos dos dias para Guarulhos. Eu e meu marido fazia isso até hoje há quase..., tem a idade da minha filha, eu falei que quando a gente comprasse alguma coisa, pensasse bem se fosse aquilo mesmo a gente teria um filho. Eu acho que a idade para Larissa, ela tem 16 hoje, ele faz isso há 16 anos, vai e volta todos os dias de São Paulo. Vai e volta. O trabalho dele não tem aqui, não permite que ele saia para ficar aqui.

E eu já fui diferentes, eu falei: “Poxa eu vou ter que sair de lá, não vai dar. Grávida e eu trabalhei até o último dia de gravidez, ganhei o bebê praticamente lá em Guarulhos, tanto que eu trabalhei bem no finalzinho mesmo, e aí ganhei a minha filha, fiquei de licença maternidade, cumpri tudo que eu tinha que cumprir e liguei para o meu gerente e falei: “Olha...” Era um momento difícil inclusive a época que eu ia voltar, as montadoras estavam meio que em recesso, estava um momento difícil na época. E ele abriu para mim, ele falou: “*Olha, eu vou ter que mexer aqui no RH.*” Eu falei: “Olha, fica bem à vontade, se tiver que mexer e tiver pensar entre eu e uma outra pessoa, então pode ser comigo, porque não faz sentido eu deixar um bebê aqui no lugar onde eu não conheço, não tenho parentes para trabalhar em Guarulhos. Eu não vou ficar inteira...” E eu me percebo mãe. Não dá. E aí foi onde gente fez esse acordo, e ele falou: “*Então cumpre a licença maternidade, cumpre a estabilidade que você tem tudo certinho, quando for para você voltar a gente conversa.*”

E aí foi o que a gente fez. Ele me demitiu e eu fiquei cuidando da minha filha uma época. Senti dificuldade de me encaixar no vale, o vale eu percebo que as oportunidades são mais restritas, ainda mais a área de RH, nesse momento bom da qualidade existia, a experiência eu tinha, muita coisa eu vivenciei, então tinha muita coisa que eu não tinha medo de enfrentar mais. E foi onde Caçapava, uma empresa de lá precisava de alguém temporário para trabalhar lá, e nesse momento eu comecei a ir que

fortaleceu mais ainda na minha área, favoreceu porque eles queriam uma mulher psicóloga, e que tivesse conhecimento dessa área de fornecimento para montadoras.

Então nessa empresa a condição mulher foi o diferencial benéfico?

Foi, foi porque eles queriam alguém com a experiência e mulher, diferente da outra, da primeira, que se tivesse a mesma era homem. Só que eu acho que eles não encontraram o que acabou que ficou eu, até porque que estava fazendo a entrevista era outra pessoa, viu que eu tinha o perfil e acabou ficando. E nessa não, nessa já queriam mulher, por quê? Pela perspicácia, pela forma de... mais doce talvez de ser, então eu ia ter que me infiltrar mesmo na fábrica para poder descobrir potencial, para poder aplicar alguns programas e eles queriam esse perfil. Na verdade na época era até como temporária porque eles iam passar por uma auditoria e estava tudo muito bagunçado, toda a documentação da ISO. Para você ter uma ideia, foi dado um treinamento onde na lista do treinamento que são uma das evidências, tinham lá o nome do funcionário Bigodes, Ceará, tudo pelo apelido. A maioria. Eu falei gente como eu vou mostrar as evidências, quem é Bigode, quem é Ceará? Não conheço ninguém ainda. É muito....

(00:3050)

É muito... então aí que está, aí que a gente esbarra nas leis também, mas naquela época não era assim tão aguçado e ficava... Aí o que eu tive que fazer? Eu tive que readaptar todas aquelas listagem, e para você pedir para um funcionário hoje assinar qualquer coisa você tem que ter 1500 explicações. E eu não tinha tempo, eu estava correndo contra o tempo. Como quem me contratou até falou: *“Pela experiência que você diz ter aqui, você faz isso com o pé nas costas.”* Porque era só para pôr em ordem a documentação, mas eu não tinha visto ainda o jeito que estava. Eu falei: *“Tranquilo, eu boto em ordem, alguns treinamentos você tem que ministrar só para, de procedimento, a política da qualidade e tal.”* Eu falei: *“Beleza, tranquilo é só me dá, eu leio o manual, vejo como é que vocês funcionam e mandou ver.”* Só que quando eu comecei a ver gente, as listas e tudo mais que eu tive de refazer tudo.

Então qual que foi primeiro? Tomar a consciência das pessoas, conquistar a segurança também para eles assinarem uma lista que eles não iam ter aquele treinamento, para eles não acharem também que os nossos processos eram balela, porque você assinar uma coisa que você não fez, que você nem lembra mais se já fez... Então é tive que ter bastante sensibilidade para poder conversar isso com eles. Falar que no procedimento não pode, aquilo era uma evidência, era um documento da qualidade, tinha que ter nome, tinha que ter setor, tinha que ter tudo certinho. Alguns até levavam na brincadeira, porque gostavam do apelido até achava engraçado. Mas não podia. Enfim, terminou o período, nós fomos auditados, não tive nenhuma não conformidade na área que eu fui auditada, graças à Deus, e aí e eles resolveram me efetivar. Eu fiquei efetivada, com o cargo de coordenadora de treinamento e fiquei lá mais uns três anos.

O que aconteceu que eu sai? Eu engravidei. Foi da primeira é que eu planejei sete anos, eu esperei, eu fiquei grávida porque eu quis, da segunda já foi meio que num susto, aconteceu. Ela já tinha três anos e aí eu engravidei. Fiquei desesperada porque foi bem no momento que eu fui efetivada, então aí veio toda aquela coisa de antigamente na minha cabeça: *“Nossa, o gerente vai achar que eu fiz de propósito bem, que eu estava mesmo esperando ficar efetivada.”* Sabe assim?

E por que você saiu?

Então, aí que entra... fiz, ganhei a neném, licença maternidade, e quando eu voltei tinha outra pessoa lá como gerente e ele preferiu não ficar comigo. A alegação eles...

Era mulher ou homem?

Era mulher. Quem era a mulher também. Só que assim, quando eu fui admitida era homem, e engraçado que quando, engraçado essa coisa da discriminação, porque quando eu entrei no meu o primeiro dia lá, depois contratou e tal, contratinho temporário, ganhou... o gerente que me contratou era de São Bernardo porque nós estávamos sem gerente da área de RH. Ele ganhou, a esposa dele ganhou neném. E no dia que eu comecei ele ficou em processo de licença paternidade. Então os cinco dias ele ficou longe, eu fiquei órfã lá. Ele me ligou depois de uns dois dias querendo saber como é que eu estava, eu falei: *“Nossa, eu estou meio que perdida aqui. Porque ninguém sabe nada, eu peguei o manual e os procedimentos de treinamento e estou lento. Aí do que eu entender aqui eu vou bolar alguma coisa.”* *“Ah, perfeito, era isso mesmo que eu ia falar para você.”* Dois dias depois que eu já estava lá. Então assim, muito da gente é também querer fazer e ir atrás. Se eu ficasse ali, dois de paus, esperando ele vir para me falar o que eu deveria fazer, já era o X nas costas.

Então não, eu fui buscar, não tinha ele lá eu tive que me virar. Ele ficou... diferente eu vejo que se fosse uma situação de mulher. Sei lá, vamos imaginar que a minha filha ficasse doente, eu naquele momento surtasse e ficasse dois ou três dias afastada. Eu não sei se eu teria o mesmo tratamento, se seria a mesma coisa, se não ficariam com o pé atrás da minha contratação. Então essas questões a gente realmente sente que tem ainda uma certa diferença.

Eu queria lhe fazer uma pergunta, você falou que quando você teve a sua primeira filha, você optou por não trabalhar. Obviamente por uma série de questões, havia se mudado recentemente para uma cidade nova, enfim, mas como é que você é você compreendeu o papel de mãe, enquanto trabalhadora?

Estressante.

Como é que é essa dialética, como que você percebe essa questão de gênero, porque isso é muito implícito a gênero não é? Você diz ser casada, que o seu marido e também foi pai? É pai né? E daquele momento nasceu um bebê para você e para ele. E porque essa necessidade sua de não trabalhar? Como é que você compreende essa questão?

Não foi nenhuma necessidade, é até que eu acho que se eu ainda morasse em Guarulhos, mais perto de alguém, família, pessoas a qual eu poderia ter confiança de deixara a neném, com certeza não sairia. Eu não falaria para o meu gerente que poderia ser eu a escolhida do RH, ou se ele tivesse alguém, entre outros eu e tal... Eu até acho que ele não escolheria a mim. Mas por essa condição ele deve ter percebido, é muito longe São José para Guarulhos para deixar um bebê. Então foi mais isso. Não é porque eu quis ser mãe. Porque ser mãe foi até em outro momento. Nesse primeiro momento eu não queria. Eu fiquei um ano até em casa pela dificuldade de me encaixar no mercado, porque depois eu arrumei alguém que ficou com a Larissa, super tranquila, ficou com ela e a outra até sete ou oito anos, ficaram com essa pessoa. Bastante de confiança. Mas não foi só esse motivo que eu quis ser mãe não, não foi o espírito materno que me fez parar, foi realmente a dificuldade, a distância, e de não ter ninguém aqui de confiança.

Foi uma necessidade realmente?

Foi uma necessidade. Aí fiquei um ano, e voltei que foi nesse emprego.

Valéria, você diz da dificuldade em retornar ao mercado. Acha que é muito mais difícil retornar ao mercado sendo mulher e mãe?

E, é bem mais difícil. Aqui no vale foi. Eu não sei se é o local, porque em São Paulo tem muita oportunidade. Em São Paulo algumas coisa desse tipo já nem se questiona mais. Hoje é natural, é normal, é até visto com outros olhos. Nossa, a mulher que trabalha, que têm filhos, que faz isso faz

aquilo, ela é muito mais antenada do que aquela que só ficou em casa, que optou realmente... Eu tenho funcionárias hoje que falam para mim: *“Eu tive o privilégio...”* Elas falam: *“Eu tive o privilégio de ficar 13 anos como mãe. Meus filhos hoje tem 13 ou 14 anos e agora eu vou retomar o trabalho, voltar a trabalhar.”*

E você entende isso enquanto recrutadora hoje, em um processo extremamente louvável, e não discriminatório?

Não, eu vejo que essa mulher, ela está até mais pronta, por quê? Por que ela passou pelas fases que muitas não podem. Então ela já passou por uma fase bacana, os filhos agora nessa idade, 12,14 anos, também está precisando dela. É pré-adolescência, que é aquela roupinha legal, quer fazer um curso de informática, ela quer ajudar o marido a formarem os filhos. Então eu vejo que essa daí é capaz de ficar até mais tempo do que aquela que ainda tem um bebê pequeno, que vai sentir essa necessidade ainda de ser mãe, de ver bebê andar e tudo mais. Então eu entendo perfeitamente. Na verdade eu entendo os dois lados, mas eu não discrimino não. Eu acho bem, eu acho que ela foi sortuda de ter essa oportunidade, de não precisar trabalhar e agora voltar, voltar ainda jovem, voltar com vigor e estar pronta para o que der e vier. Tem algumas que até avançam, tem umas lá que já tem até outros planos, que a gente já fica observando e já faz propostas para ir para outro setor. Então assim, é bem legal isso.

Você comentou sobre algumas questões de, eu queria enfatizar um pouco melhor: questão de gênero, você disse já ter passado por algumas dificuldades, algumas discriminações. Como é que você enxerga isso hoje? Na sua opinião houveram, houve realmente evoluções, melhoras, ou você acredita que houve retrocesso e que nós estamos estagnados?

Eu acho que poderia estar o pouco mais avançado, mas no meu caso como eu te falei avançou, porque a única psicóloga da época que desbravou aí a qualidade. E eu tenho certeza hoje que muitas pessoas que se formam na área de psicologia ou entram no RH, não tem ainda essa visão estratégica, então ainda me favorece porque eu tenho bastante vivência, eu tenho toda essa experiência que alguém mais jovem está se formando agora não tem. E eu não sei se ela vai ter a oportunidade de vivenciar o que eu vivenciei. Eu vivenciei uma época mais de dificuldades, onde as empresas não queriam investir, viam a área de treinamento como uma área de gastos, não era nem o investimento, era gasto. Então não queriam investir em um Data Show, hoje Data Show, naquela época retro projetor. Não queriam investir em cópias de treinamento, então eu trabalhava muito com filmes, com vídeos, então eu assistia um filme e eu: *“Poxa essa cena aqui eu posso trabalhar isso, eu posso trabalhar aquilo. E eu não sei se quem está se formando hoje tem essa facilidade de ver, fazer diferente ou trabalhar com pouco recurso.*

É uma questão que eu queria também retomar contigo, como que as mudanças econômicas, sociais, culturais de uma só forma geral, dos anos 90 para cá como que ela afetou, como a que essas mudanças afetaram o mundo do trabalho na sua opinião?

Então, com a globalização você tem que ser melhor a todo momento. E isso a gente sente muito nítido em São Paulo, aqui nem tanto. Eu sinto um pouco essa dificuldade aqui. Mas é regional, por isso a qualidade de vida e tal. Mas com a globalização as pessoas tiveram que acordar. Ou elas, e outra, os maridos que até então mantinham a casa, era o chefe de família começaram a perder emprego, o espaço por falta de estudo, por falta de avanço tecnológico, sei lá. As empresas começaram a trazer gente de fora e isso não era nada bom, nosso país começou a ficar com muitos desempregados, aquela crise do desemprego e tal. Aí as pessoas começaram a acordar: *“Olha que eu vou ter que estudar.”* E onde a mulher começou a sair mais, e onde ela foi se especializando mais porque a gente consegue andar de escada rolante, mascar chiclete e o homem não.

O homem estuda e morre lá duro porque não está aguentando, e a mulher não, a mulher trabalha durante o dia, estuda à noite, chegue em casa faz as coisas, vai dormir de madrugada para deixar tudo certinho para outro dia. Então esse é o diferencial. Eu acho que a mulher começou a se valorizar um pouco mais por conta disso, porque ela foi, começou a estudar, começou a entrar em áreas que o

homem não estavam tão qualificados. E aí começou a perceber, eu mesma percebo que mulheres em todas as áreas se saem bem pelo jeitinho mesmo de jogo de cintura, não tem um negócio em casa faz de outro jeito, deixa o filho não sei com quem, vai fazer outra coisa, vai se virar. E outra coisa também que eu percebo assim, uma relação homem-mulher, quantos homens você vê na rua mendigo, e quantas mulheres você vê? É muito mais homem. Os homens são pouco mais fracos. Mulher não, mulher é pau pra toda a obra, levanta, sacode a poeira, faz e acontece. O homem quando tem uma desilusão amorosa muito forte, ou alguma coisa que baqueia, ele cai em depressão, ele se joga, ele cai bebida. E eu penso que isso é uma mudança de cultura. Então foi onde fragilizou, essa é parte da sociedade, os homens deu uma fragilizada porque eles não conseguem mesmo fazer duas coisas ao mesmo tempo, e aí a mulher começou a tomar esse espaço. E penso que isso que favoreceu.

Você acha que a questão da discriminação de gênero vai perpetuar ainda por muito tempo na nossa sociedade?

Não. Eu espero que não. Se depender de mim não, tanto é que minha filha faz mecatrônica. (00:44:16)

ANEXO F – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA 6

Entrevista com AC (iniciais do nome), 44 anos.

Ana, o primeiro eixo temático é... Digo respeito à trajetória profissional, eu gostaria que você me contasse desde a inserção no mercado de trabalho, até os dias atuais. Como foi essa caminhada?

Aos 13 anos, finalizando o ensino fundamental, hoje chamado fundamental, a tendência na época era você como mulher buscar um curso de magistério, porque ou existia magistério ou existia o colegial, que é um curso que é genérico. Então as mulheres iam para o magistério para terem uma oportunidade de emprego, e eu disse: isso eu não quero pra mim. E pai, meu pai disse: então minha filha você vai ter que trabalhar e pagar se o curso técnico, não tem problema nenhum.

Fui trabalhar. O primeiro emprego, oportunidade, a primeira agência de recursos humanos de São José dos Campos, que hoje é meu amigo que montou, fiquei com ele a. por um ano e pouquinho, tive a oportunidade de entrar no Banco Bradesco, porque aí eu praticava o que eu estava fazendo em ciências contábeis, passei no concurso do Banco Nacional, apesar do Banco Nacional pagar um pouco inferior, mas você tinha as outras oportunidades que o banco comercial não ofertava. Deixei o Banco Nacional, porque ele entrou em falência e nisso tive a oportunidade do concurso na prefeitura, e consegui fazer uma escala.

E a questão de mudança de área era que desde pequena eu queria fazer veterinária, mas não tinha verba para isso, então a orientação que eu tive do meu irmão era: vai trabalhando e de acordo com a área que você gostar, você faz o curso de graduação. Então foi isto que aconteceu, fui trabalhar na secretaria de comunicação social da prefeitura, fiquei lá até final de 90 finais... final de... Entre 89 e fiquei até de 92 para 93. E aí você diz: estagnação, você faz curso de, você faz curso de espanhol, busca por outras estações e você é subutilizada e você viu muita coisa errada e não pode fazer nada. Aí você se pergunta: o que eu estou fazendo aqui? Aí volto para a área contábil e administrativa em uma empresa chinesa (inint) [00:03:11], e que eu viajo com os donos para feiras internacionais para propagar.

Depois fazendo uma correlação, eu mantive o tempo trabalhando na área administrativa e financeira tanto na (inint) [00:03:30] e acabei entrando para a rádio. Deixei que eu ganhava em dólar na (inint) [00:03:36], para receber metade de um salário mínimo, para ir para a Band, foi um teste que foi feito eram ...eram umas 100 concorrências e tinham duas vagas, e foi a que eu consegui.

E nisso, você já tinha entrado no curso de comunicação?

Aí isso eu estava... Eu já tinha entrado, eu estava no meu terceiro ano de faculdade. Foi uma época de quase 10 anos que eu não procurei emprego, o emprego chegava até a mim. Aí migra Band, difusores, Estéreo Vale como rádio, passei para televisão, Cultura, SBT, Recorde, e finalizei aí, a parte prática da... Do jornalismo na TV, na TV rural e na TV Rural é que ...o meu diretor disse, que eu comentava sobre os trabalhos que eu orientava na parte de produção científica, que eu comentava com ele e dizia assim: você não percebe que você paga para trabalhar para vir aqui para São Paulo? E você já viu seu olho como brilha, quando você fala, do prazer que você tem de orientar trabalho? Porque você não investe nisso? Foi à hora de migrar para a área de educação. Então se analisarmos a ...a dinâmica então assim percebe, entresse no recursos humanos, vai pra área de finanças e economia, depois para um órgão público, que é voltado para a área de comunicação, depois volto para a área de finanças e migro para a área de jornalismo. E aí perduro por 10 anos.

Por que o jornalismo?

O jornalismo pelo dom da escrita que eu tinha desde pequena mesmo.

No início a veterinária ficou...?

Ela ficou porque não tinha condições financeiras para fazer isso

E a comunicação a sua família te apoiou, as suas amigas, desde o início?

Não.

Era uma profissão feminina na época?

Já era uma profissão que a mulher estava ganhando mercado...ganhando mercado. Mas porque eu não tive apoio? Porque era uma profissão, que não teria futuro para a família, não teria futuro depende, depende se você quer esmorecer, passar 10, 15 anos, para você crescer você consegue achar chegar a um patamar, até financeiro melhor. Mas aí você percebe: por que não ficar no jornalismo? Isso aí faz parte de mim, não vai sair do meu sangue, e eu só sou uma profissional melhor hoje, porque eu devo ao jornalismo, a dinâmica que eu tenho hoje, a oratória que eu tenho e a estratégia, foi o jornalismo que me permitiu, que me possibilitou, principalmente pela agilidade, que tudo tinha que ser para a última hora. Aí sair do jornalismo. Por que sair? Porque nos informe de tanta teorias ou fantasias na faculdade, que na prática realmente você não consegue fazer, você só consegue fazer, em canais culturais educativos, em TV e rádios abertas, você só vive em função da aquele que gera mídia. Então você sabe, que uma empresa, ela está fazendo tal atividade que vai gerar benefícios para a comunidade em torno dela, você não pode divulgar, porque ela não tem mídia na emissora que você trabalha. Isso para você, como pessoa, te faz bem? Não, é péssimo. Por quê? Porque a TV precisa de dinheiro para sobreviver, que não é o caso das TVs educativas. Ela nasceu como veículo para prestar serviços, e essa é a raiz dela, ela permanece, a informação dela é de qualidade, não é pra você explorar a desgraça alheia, como os outros canais que fazem.

E aí foi parar acadêmica?

Para a área acadêmica.

Como é que foi essa transição?

Foi a mais suave possível, não foi busca de maneira alguma, e é o que realmente o meu diretor dizia: você vai se realizar, porque não é um trabalho você tem prazer no que você faz, por que é o momento, em que você pode agregar valor em uma pessoa, que ela pode ser o profissional melhor se ela quiser, se você puder passar a sua experiência. Porque teoria, como nós sabemos que já somos formadas, dificilmente você consegue pratica-las, então a grande crítica do aluno é: a mas teoria é diferente da prática. Realmente são duas coisas distintas. Mas por quê? Passar para a área de educação? Porque o prazer de você fazer parte da formação de pessoas? Que a questão é: você passa, você é inserida no mercado de trabalho por uma necessidade, porque você tem que pagar um curso técnico, aí depois você se encanta com a área, que você pensa que a forma que você estudou, que vai te trazer realização, que foi o jornalismo e é só encantamento, não dá prazer e aí você chega à área da educação. Por quê? Por que você diz assim: você chega a um nível da sua vida, que você diz: o que você veio fazer no mundo? A sua responsabilidade social, onde está?

E como é que foi? Você entrou em uma faculdade direto? Foi orientando trabalhos?

Foi orientando trabalhos. Então este ano completo 20 anos de orientação e produção científica, e... Foram ...comecei com alunos de pós-graduação, não com os alunos de graduação, com alunos de pós é ...com tudo... diversidades de áreas. Me lembro o primeiro trabalho na área de medicina, que eu pedi para um...para um médico, que era um curso de pós na área de Dermato, para ele trazer um dicionário, porque é uma língua a parte, hoje já é comum para mim, mas eu tenho nove anos que eu trabalho na área da saúde, é comum, mas é era o mundo à parte. A educação, a pesquisa, a ciência. O que é o prazer? Quanto mais você investiga, mais você tem sede por saber, então realmente, por mais que você estuda, você sabe o mínimo possível, é o mínimo, é o mínimo e é... gratificante quando você orienta um trabalho, que você vê as pessoas crescerem. Então na área da docência, o que eu digo para os

professores do curso que eu sou coordenadora em São Paulo, que é de gestão educacional: o prazer é passar 10 anos, e você encontrar um ex-aluno, e ele olhar pra você, chamar a família dele, te apresentar é dizer: essa foi fulana de tal, que me fez chegar aqui. Isso é muito gratificante.

E hoje você atua como professora?

Hoje com professora...

E como coordenadora?

Sim.

Em quais instituições? Não precisa dizer o nome, os ramos, se é particular ou pública.

É são todas particulares, são quatro instituições e elas todas são particulares. Uma instituição instalada no município de São Paulo, mas com polos no Brasil todo, que um deles é no Paraná, e a outra ela é mineira, e eu tenho duas do estado de São Paulo, localizada em São José dos Campos.

Sim. Mais alguma coisa sobre a sua trajetória?

Não, acho que fui bem sintética. Não vamos enrolar demais.

O segundo, eixo se ...foca na parte de atos discriminatórios. Se ao longo da sua trajetória profissional, em algum momento você consegue identificar algum tipo de ato discriminatório, pela condição de ser mulher, no ambiente laboral?

Eu acredito que o único meio, que eu percebo isso, é na área da docência, na área da educação. Não percebi isso de maneira alguma no ramo bancário, não percebo no jornalismo e muito menos na área administrativa financeira e percebo isso na área da educação, que em determinadas áreas de conhecimento, a... apesar, além do gênero feminino, é a questão de você não ter a formação básica do curso que você está formada, que é a...o conhecimento ínfimo que o aluno não tem, que ele pensa só apenas pessoas graduadas, no curso que ele está fazendo, é que pode lecionar pra ele. E aí é a questão da mulher. Então. Como que você pode manter... o seu status sem ser diferenciada? Porque há esse contraste, ele é forte na educação. Se você leciona para 80 % de uma sala que é composta por homens, você tem que pensar, a forma que você vai se vestir, a forma que você vai comportar, a forma em que você vai falar. E o seu primeiro dia de aula ele é o marco x, a sua condução, o seu clima entre aluno e professor, vai ser determinado a partir daquele primeiro dia de aula, da postura.

Você acha que isso é mais ...implícito, quando é mulher?

É muito explícito, está na cara, é na cara.

Explícito?

É explícito, é explícito. Então você tem que dar limitação, você tem que por respeito, senão jamais você vai ser respeitada. A partir do momento que você der uma brecha, você perde a moral.

Um homem você acredita que tem uma relação diferente?

É totalmente diferente. Por que a sociedade impõe isso. Isso é histórico, isso é cultural, o homem é o provedor da casa, até comprove o contrário. Então, o que uma mulher está fazendo aqui? Quem é ela? E dos colegas da academia? Percebe algum tipo de relação diferenciada por ser mulher?]

Depende. Depende da formação básica dele, depende da formação dele, depende da área profissional que ele atua, principalmente se ele for um homem. Então o que eles dizem? Eles pensam que eles podem mandar. Eles são parceiros, são pares. São do mesmo nível, mas eles se acham os maiores de detentores de conhecimento, do que você. Não são todos, graças a deus hoje estão se tornando a minoria. Mas depende da área que ele trabalha, então se ele fora a vida acadêmica, ele tem um trabalho a parte. E se ele é um líder na empresa, ele quer trazer esse status dele para o ambiente acadêmico. Isso não existe, aqui é parceria.

Então você acredita que pelo fato de ser mulher, ela precisa de certa forma mostrar mais capacidade?

Ela tem que demonstrar ...

Uma postura maior, melhor não é?

Ela chega até o esgotamento, porque ela... ela tem que cercar de estratégias, de artifícios, não basta o conhecimento intelectual, dela o potencial profissional dela, não basta, se ela convive com a maioria de homens.

Mas você acredita que isso também pode ser transferido para outros ambientes, ou realmente é uma particularidade desta última fala sua? Realmente uma particularidade da academia, da área acadêmica?

Da trajetória, do ambiente de trabalho que eu passei, da recursos humanos, dos bancários administrativa e financeira, foram três empresas que eu passei, com uma chinesa, com uma suíça e outra italiana, eu não percebia nada disso, porque eu tenho uma posição de líder. Quando você tem a posição de líder...

Mas isso foi natural? Eles te respeitavam naturalmente?

Respeitavam naturalmente.

Não precisava ter uma imposição?

Eu não precisava fazer esforço nenhum, que é diferente na área acadêmica.

Entendi. Em relação ao que eu terceiro...

Mas olha a questão histórica? a raiz da história do nosso país, quem foi quem foram os primeiros professores? Foram homens...E mesmo sendo homens, a questão é: eles eram homens, eles não recebiam o salário, só que eles eram provedores. Então o que eles faziam? Eles iam para uma fazenda dos barões do café, e lá eles eram professores dos filhos dos barões, porque as meninas não tinha o direito de estudar, e o fazendeiro barão ele dava teto e comida para a família dele. Então ele estava promovendo a família dele mesmo jeito. Até que ele conseguiu chegar na status de receber salário.

Ou até religiosos não é? Também é muito ligado à igreja.

Sim. Porque quem está à frente? Existe papa mulher?

Não.

Não, e ela...

Nem grandes líderes...

É autoridade do clero.

Nem mulheres são grandes líderes.

Grandes líderes internacionais.

Não são.

E se ela ocupa um cargo de líder, em questão governamental, farão tudo para denegrir a imagem dela.

Em todos os aspectos.

Em todos os aspectos.

Ou por que é (inint) [00:18:08] demais, ou por que que é... é muito ...muito mãezona, ou é muito boazinha...

Não se coloca na balança, nada que um ponto positivo seja superior ao negativo, jamais. Um ponto negativo, destrói todo o benefício que essa, governante, ela fez.

A gente vai entrar um pouco mais ...um pouco mais profundamente nesta questão do último tópico. Mas antes eu queria lhe perguntar, em relação às mudanças na sua atividade produtiva, no início da carreira até os dias atuais. A transição para a área da comunicação e a área acadêmica, eu acredito que ficou bem...bem claro, no primeiro momento que você contou da trajetória. Mas eu queria entender um pouco melhor a relação do banco, o... o como era as relações de trabalho, e levando com foco em relação às transformações que ocorreram novo no mundo laboral, na década de 80, década de 90, exatamente no momento em que você estava no banco e também em uma empresa privada, na...92 Não é? Uma empresa privada de outra nacionalidade. Fala um pouco sobre essa globalização, precarização do trabalho, como foi essa transição? Como você entende essa transição? Como você vivenciou isso?

Não assim, talvez para o meu desenvolvimento profissional isso não tem afetado, por que era o cargo que eu ocupava. Então imagine: uma garotinha, beirando os 15 anos, eu completei 15 anos dentro Bradesco não é? Banco, e eu já entrei para ser a responsável por um departamento de... que se falava...

Com 15 anos?

É. Entrei com 14 e completei 15 lá dentro, e eu fui contratada como escriturária mas, como é o treinamento de uma agência nova eu era responsável, sobre... sobre a aplicação de mercado aberto, então é só tinha clientes alto capital de giro. Então eu não senti o impacto de mudanças, eu acompanhei toda parte financeira, por que você imagina, eu tinha clientes que eu aplicava o dinheiro da empresa, ou dele mesmo, que ele ganhava a 36 % ao dia, que se chamava essa aplicação Over Night [00:20:27] e que nós tínhamos uma inflação de 60 % ao mês, no país.

Então eu passei na vida profissional a mudança de moeda. A gente saiu do cruzeiro, saiu do cruzado, depois o cruzado novo e eu estava no mercado de trabalho, na área bancária quando teve toda essa mudança, toda essa mudança. Agora, o que isso e se isso interferiu ou não na parte dos empenhos pelo gênero feminino, não percebi, porque o cargo que eu ocupava talvez não refletisse e tanto se eu estivesse em uma posição operacional pode ser que sim, como eu sentia, porque eu fui, contratada no Bradesco ao mesmo tempo em que uma amiga, que hoje ainda é amiga, contratos... fomos para o centro four em Campinas ficamos um mês em treinamento. Uma garota de 14 anos imagina? Duas 14 anos, nos conhecemos lá, e acabamos trabalhando na mesma agência, e ela fez carreira no banco. Ela já foi até gerente da minha conta em determinado banco depois de anos. E ela ficou na função de escriturário, ela trabalhou no departamento de abertura de contas. Eu via como ela era assediada, tanto pelos funcionários homens, como pelos clientes.

Mas assediada moralmente, sexualmente? Ambos?

Ambos. Porque os gerentes não tinha um respeito por ela, porque ela estava ocupando o cargo operacional. Apesar função, apesar de nós temos o mesmo cargo, de escriturária que só a partir os dezoito anos que você poderia ter um cargo no... na carteira com outra nomenclatura, é a operacionalização dela, que a função que ela executava era operacional, e eu era como um líder, então havia essa distinção.

Então deixa eu te fazer uma pergunta? Você acha que a... a dinâmica de ter te colocado um líder, é... seria também a mesma ...porque que de repente não foi um homem? Será que o fato de ter colocado você mulher, foi porque a mulher já tem o histórico de um de obra explorada? Consegue enxergar de alguma forma isso?

Sim, é explorada porque nós mulheres somos dedicadas e a dedicação é vista por pelo lado masculino como exploração. A questão é, ela vai ter horário para entrar e não vai esquentar de ter hora para sair, tanto é que não tinha horário para o almoço, hoje se determina, a legislação determina, antes não se você tivesse 15 minutos ou não, você passava lá, entrava 9 horas no banco, abria o banco 10 horas, quando era oito, 9 horas da noite você estava lá, ainda sem se alimentar, enquanto tiver cliente na sua mesa para atender, você tem que atender. E a exploração é: porque colocar no histórico do Bradesco desta década, nessa virada da década, não se tinha homens trabalhando, era só mulheres que trabalhavam a frente deste departamento de aplicação de mercado aberto. Por quê? nós não estamos trabalhando com empresários? Na época dificilmente, se eu me recordo eu acho que eu tinha duas clientes que eram empresárias, mulheres, os outros todos eram homens.

Isso chamava a atenção deles?

Isso chamava atenção. Isso é estratégia, isso é estratégia. Porque a questão de você ser mulher, você é um atrativo para os clientes, na posição de gerente...

Como se fosse um objeto?

Como se fosse um objeto.

E na outra empresa? em 90 92 não é?

(Inint) [00:24:20] Na parte administrativa e financeira?

Como foi? Você enxerga... Entendi essa transformação, essa mutação do mundo do trabalho?

É o que a gente fala assim, eu não percebo nada, mais na educação, mas se... se a gente retomar mesmo a fundo, porque tanto tempo que se passa, é na parte administrativa financeira não tinha, porque meu contato era direto com donos chineses, só com chineses tanto presencial como...

E eles te respeitavam?

Super respeito. A questão é: por ter sido modelo, eles me aproveitaram para feiras internacionais, aí nas feiras eu era atrativo, eu era uma plantinha ornamental que ficava frente, mas não era só isso, porque como eu falava línguas. Eu era uma recepcionista. Então primeiro é objeto de desejo, você coloca lá estampado, aí depois sim ela vai sentar e vai fazer a tradução para o seu cliente. Então ele te usa duas vezes.

Isso não é comum no homem não é?

Pois é, isso não é normal.

Então você... Retoma a pergunta... Aquela pergunta...

Não é porque, se você for analisar, são anos de estrada, aí tem detalhes e assim, você deixa passar batido, por que não foi não foi tão significativo para você, porque fazia parte do seu processo não é?

Mas se for analisar criticamente?

Sim, se for analisar cada um deles, de repente deve ter, não na TV não percebo, por que isso mexia com político, mexia com artistas, mexia com cantor, com tudo, não percebo. Algum ato será que poderia se assim, uma delicadeza do Sérgio Reis? Eu fui entrevista, para mim foi delicadeza, outra pessoa pode ser visualizado de outra forma. Fui entrevistá-lo em um show e é uma região que ventava muito, meu cabelo muito liso quando venta a pontinha vira, e aí eu fui para o hotel, para a gente fazer a entrevista na antessala do quarto dele, ele falou assim: Não dá, vamos lá para o banheiro. Ele molhou a ponta do meu cabelo, pegou um secador e virou com escova a ponta do meu cabelo. Para mim é uma delicadeza. Eu não vejo isso, porque não tem maldade. Agora outra pessoa pode visualizar como o quê? Assédio. Para mim não foi isso foi um... Foi um gesto que eu jamais vou esquecer.

É o respeito, é o carinho?

É exatamente.

E por fim, se ao longo da sua trajetória pessoal, que se estende também a vida pessoal e profissional, fatos que configuram na sua percepção, como uma evolução em relação à questão da igualdade de gênero? Obviamente, especialmente esta análise no ambiente laboral.

Especialmente a questão de crescimento?

É se você consegue enxergar, pode ser casos que aconteceu com você ou com alguém que você conhece? Como é que você enxerga hoje, dentro da sua trajetória pessoal de sua experiência de vida profissional, de vida como um todo? Como é que estão essas questões de gênero hoje, no ambiente laboral?

Nós percebemos uma evolução, mas é tudo aquilo, a mulher ela tem que ser muito estratégicas para sobreviver no mercado de trabalho. Ela tem que pensar, ela tem que se planejar e ela tem que analisar muito bem tudo que ela fala todo comportamento dela, porque para a mente, que é machista da sociedade, tanto dentro do ambiente do trabalho, como fora, ela tem que criar essa redoma em volta dela, porque senão ela vai ser explorada, ela vai ser assediada.

Uma... Uma questão que você não tratou, e fique à vontade se quiser responder, em relação há um pouco mais tarde pessoal e a relação com trabalho. Você é casada hoje?

Sim há 10 anos.

Dez anos

Tem filhos?

Ainda não consegui.

Não teve.

O fato de você não ter tido filhos, o fato se deve ao trabalho?

Jamais.

Nunca isso foi uma...uma imposição?

Não nunca foi.

E nem...

É uma questão de saúde mesmo, porque eu não consegui por questões, por problemas de saúde. Porque o desejo de ter, nunca preveni.

Acredita que isso pode ter uma relação com trabalho?

Se for somatizado, se psicologia explica, a parte de somatizar, pode ser o excesso de trabalho. Pode.

Mas acredita que isso também pode ser um fator?

Sim, porque não?

E o... Mas especialmente em relação ao seu marido, ele sempre te deu apoio?

Para parte profissional?

Para a parte profissional.

Não tenho o que é criticar, muito pelo contrário, é [meu marido] só me apoia. Em questões de trabalho, não tem hora, não tem dinheiro, não tem nada, é sua vida, é sua profissão.

E ponto?

Ele me conheceu neste esquema de loucura da minha profissão, e ele aceita isso, senão não estaria ao meu lado até agora, não estaria.

E você, embora, não tenha hoje um filho, mas acredita que é muito mais difícil quando se tem? Para se estabelecer no mercado?

É possível que sim, porque você não consegue dividir a sua vida pessoal ou profissional, ela é única, uma reflete na outra. E se você tem um filho, o que acontece? A sua rotina vai mudar, a sua dedicação vai ser dividido, aí talvez, você não seja mais interessante para empresa.

Você acha que se você tivesse tido filho lá com 20 anos, não sei, na sua idade produtiva, realmente nessas transições, você acha que teria tido o mesmo sucesso, não pela sua capacidade?

Não, eu não teria migrado tanto de área, não teria porque a questão da consciência, quando você é jovem, quando você não tem ninguém que dependa de você, você não pensa mais de uma vez de mudar de estado, mudar de país e mudar de área. Você não tem raízes, você tem a sua família que é sua base, mas você dizer assim: aí eu pertencço a tal área, eu pertencço a tal empresa. Não.

Mas e a empresa, você acha que a empresa da oportunidade igual para homens e mulheres, e principalmente, homens mulheres sem filhos e mulheres com filhos? Você acha que...

Isso depende muito do ramo de atividade da empresa, em geral vamos dizer 90 %, não oferece a mesma oportunidade, e mesmo que ofereça isso é claro, isso é estatístico, o salário é inferior. Não tem o que ser discutido. Um homem ganha 3, 4 vezes mais no mesmo cargo que uma mulher executa.

Se ela tiver filhos então?

Por quê? O filho vai ficar doente. Um casal, quem vai levar o filho para o médico? O marido ou esposa? Normalmente, tem casos de exceção, que mulher disse que o trabalho em primeiro lugar e é o marido que leva, mas é muito raro.

E mesmo que o marido leva, a mulher fica fisicamente mais...

Fica, fisicamente mas mentalmente ela não vai se concentrar, então ela se torna improdutiva.

Então é uma forma que as empresas já colocam isso no pacote, digamos?

Sim.

Já estabelece isso como uma possível, uma possibilidade de acontecer e já distingue o salário.

É e para muitos empresários, para muitos gestores que são homens, muitas mulheres em um ambiente de trabalho, dá problema. Dizem que os hormônios, quando você une os hormônios, aquilo parece uma bomba atômica. Então gerir mulheres não é fácil...

Não é fácil.

Não é fácil, mas quando você tem ao contrário uma mulher como líder e você tem como é... Liderados só homens, é uma parceria muito interessante, muito interessante. Contanto que ela utilize aquela estratégia que eu já comentei, ela tem que moldar, ela não pode dar liberdade, senão ela é desmoralizada.

Então para finalizar, sintetizando isso, você acredita que a condição, o fato da mulher, da pessoa ter nascido com a condição mulher, independente da sua opção sexual de gênero não é? A condição física mulher...

É uma condição mais generalizada.

E, uma condição que necessita que ela tem mais estratégia, mais postura, então o trabalho é mais precário...

É desgastante, porque se ela é uma... Uma mãe de família, quantas vidas ela tem? Ela tem que ser mulher, esposa, ela tem que ser mãe, ela tem que é dona de casa, mesmo que ela tem a empregada, e ela tem que ser profissional.

E boa. E boa profissional...

E boa em tudo, exatamente....

Boa mãe, esposa,

...exato por que é cobrada. A partir do momento que olha historicamente você deveria estar em casa, tomando conta dos seus filhos, estar lá lavando e passando, e se você propôs, a vir o mercado de trabalho, então de contas e faça o seu melhor, porque senão você está fora. Agora vai dizer que o homem vai fazer a mesma coisa? Ele vai, trabalha o dia inteiro, ou ele fica lá em uma primeira, segunda, terceira em uma... Metalúrgica ou então ele trabalho em horário comercial. Ele vai chegar à casa, ele vai lavar? Ele vai passar? Ele vai fazer comida? Ele vai cuidar dos filhos?

E você acredita que um dia isso mude?

Não acredito, não acredito. A questão cultural ela é muito forte, ela é muito forte. Pode, pode haver é... revoltas, podem haver manifestos, mas não dá pra você se igualar. É gênero. Gênero não se discute.

Existem muitas profissões, que não são adequadas para o gênero feminino pela questão fisiológica. Então porque que eu vou me meter nisso, sendo que eu vou ter problemas desencadeados, principalmente pelos nossos órgãos na parte pélvica, que o homem não tem? Eu vou ser prejudicada. Então porque que eu tenho que trabalhar nesta, neste cargo exercendo essas funções, sendo que a minha estrutura biológica, não permite? Aí não é cultural, aí é biológico.

Isso?

Acredita que tenha mais alguma coisa a ser dita?

Não, não senão vira novela mexicana.