

# O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho

Camila Daniel<sup>1</sup>

## Resumo

O presente artigo tem como objetivo discutir a dinâmica de incorporação de mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista as transformações ocorridas tanto no mundo do trabalho quanto nas questões de gênero. Para alcançar tal objetivo, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre a participação de mulheres no mercado de trabalho até os últimos anos do século XXI. Observamos que sempre presentes no mercado de trabalho, são presença majoritária no setor de serviços, porém estão sub-representadas na indústria e em cargos e postos de alta chefia. Assim, o mundo do trabalho escamoteia uma divisão baseada no princípio que as mulheres possuem qualidades “femininas”, que seriam inatas e inerentes às mulheres. Tal argumento respalda a dinâmica de inserção de mulheres no mundo do trabalho, reproduzindo uma desigualdade entre homens e mulheres.

## Palavras-chave

Gênero; Trabalho; Desigualdade.

## Work and gender issue: participation of women in the dynamics of work

## Abstract

This article aims to discuss the dynamics of incorporation of women into the labor market, considering changes occurring both in the workplace and gender issues. To achieve this, we performed a literature review on women's participation in the labor market until the last years of the century. We observed that women have always been present in the labor market. They are major presence in the service sector, but are underrepresented in the industry and in positions of high leadership. Thus the world of work sidesteps a division based on the principle that women possess “feminine” qualities, which would be innate and inherent to women. This argument supports the dynamic insertion of women in the world of work, reproducing inequality between men and women.

## Keywords

Gender; Work; Inequality.

## Introdução

Ao contrário de análises que enxergam o mundo do trabalho como completamente guiado exclusivamente por uma racionalidade instrumento, visando a maximização de lucros, o trabalho é uma esfera da vida social, permeada por classificações que ultrapassam uma dinâmica pragmática. Seja em períodos de franca expansão, seja em períodos de crise, o trabalho é mapeado por expectativas sociais que o integram à sociedade mais ampla. Em outras palavras, o mundo do trabalho é organizado de acordo com uma série de princípios que ultrapassam os limites do capital e impactam a vida de trabalhadores e trabalhadoras. Dentre eles está o princípio de gênero.

Na vida social, as tarefas existentes são divididas entre os indivíduos tomando como referência, entre outros aspectos, a diferença sexual. Nesta perspectiva, homens e mulheres assumem diferentes atividades sob a justificativa de serem biologicamente mais adequados para determinadas tarefas e não outras. Esta divisão baseia-se na concepção de que a diferença biológica dos sexos masculino e feminino representaria também uma diferença de qualidades, habilidades e características que homens e mulheres carregariam naturalmente em seus corpos. Portanto, a natureza dos corpos justificaria os ‘trabalhos femininos’ e ‘trabalhos masculinos’, respaldados na crença de que, assim como existem o sexo masculino e o feminino, também existiriam habilidades masculinas e femininas que tornam homens aptos para o ‘trabalho masculino’ e mulheres aptas para o ‘trabalho feminino’.

Tal concepção tradicional tem sido confrontada com as intensas transformações que o mundo do trabalho tem presenciado, sobretudo a partir das últimas décadas do século XX. Para citar um exemplo, é crescente a participação de mulheres em diferentes ocupações, até mesmo naquelas que anteriormente estiveram restritas a homens, como a Engenharia e a Medicina. No entanto, no seio das transformações se conservam algumas permanências.

Neste trabalho, discutiremos a inserção de mulheres no mercado de trabalho no Brasil, com vistas a refletirmos sobre a relação entre a dinâmica do trabalho e o emprego feminino. Entendo que as relações sociais entre homens e mulheres não são dadas, naturais e imutáveis, mas cambiantes e distintas de acordo com o contexto histórico e social. Os corpos e os comportamentos dos indivíduos são conformados nas experiências cotidianas, na sua história vida e na sua relação com outros indivíduos (MEAD, 1988; LAQUEUR, 1992), que também constroem e aprendem concomitantemente os significados de “masculino” e “feminino”. Assim, gênero e trabalho se encontram, proporcionando às mulheres uma dinâmica de inserção e participação no mercado de trabalho particular.

## **As Mulheres e sua inserção no mercado de trabalho capitalista**

As relações sociais estabelecidas dentro e fora do mundo do trabalho (na família, em organizações religiosas, no bairro, etc) repercutem de distintas maneiras no modo como as sociedades produzem, mas são também influenciadas pelas transformações econômicas, num processo de contínua interação. As inovações tecnológicas impulsionaram um conjunto de transformações que não se limitaram ao processo produtivo e à economia, mas se expandiram para diversas esferas da vida social. Na Europa do século XIX, por exemplo, as relações de trabalho foram interceptadas pela mecanização da produção sob a égide da revolução industrial que provocou severas repercussões para trabalhadores e trabalhadoras. O emprego de máquinas no processo produtivo permitiu uma ampliação da produção, ao mesmo tempo em que proporcionou aos trabalhadores sua inserção num ritmo de trabalho, numa disciplina do tempo e do modo de produzir: A máquina é um instrumento de disciplina cujos efeitos precisam ser vistos concretamente: materialmente no espaço remodelado da fábrica e no emprego do tempo, fisicamente ao nível do corpo do trabalhador... (PERROT, 2006, p.24)

O trabalhador, que detinha um grande controle sobre o processo produtivo manufatureiro, sofreu uma exteriorização do controle do trabalho. A máquina desvencilhou o capital do trabalho do operário (PERROT, 2006, p.24). Concomitantemente, a indústria capitalista abriu suas portas para mulheres e crianças, que se juntaram aos homens no processo produtivo. Segundo Marx (1985), a mecanização da produção foi fundamental para a incorporação do trabalho de mulheres e crianças nas fábricas. O autor acredita que o modelo industrial baseado em máquinas transferiu o saber-fazer necessário para produzir mercadorias do trabalhador para as máquinas, permitindo que indivíduos que nunca tivessem vivido uma experiência anterior em indústria pudessem participar do modo de produção industrial capitalista. Marx conta que a força de trabalho masculina adulta, que era a mais cara disponível no mercado, se tornou menos empregável quando da entrada das mulheres e crianças. Para ele, a entrada das mulheres no mercado de trabalho ocasionou um rebaixamento dos salários masculinos, pois elas incrementaram o exército de industrial de reserva<sup>2</sup>, ou seja, a massa de trabalhadores desejosos de vender sua força de trabalho e que são descartados sempre que não mais necessários.

Ao mesmo tempo em que lograram oportunidades de se tornarem assalariadas, as mulheres ingressas nas fábricas sofriam com as extensivas horas de trabalho as quais estavam sujeitas; viviam em más condições de residência, em moradias apertadas, assim como os homens. Ao contrário deles, elas ainda eram as responsáveis pela

gestão do trabalho doméstico, acumulando o trabalho remunerado e não remunerado. Assim, a máquina não livrou as mulheres do trabalho dentro e fora da fábrica: “na fábrica, a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina” (PERROT, 2006, p.31).

A participação das mulheres na vida econômica como operárias não solapou o valor do trabalho doméstico e da vida familiar na constituição do status feminino, mas continuou a representar uma importante esfera de construção da subjetividade das mulheres. Na Inglaterra do século XIX, mulheres operárias e esposas de operários, formaram sociedades e organizações femininas que se remetiam ao status feminino que era severamente afetado pelo trabalho nas fábricas, com a separação da família pelas longas jornadas de trabalho. As trabalhadoras da indústria têxtil viam na indústria não apenas ganhos monetários. Elas nutriam-se da nostalgia de um passado em que não era necessário deixar o lar para ter rendimentos -com base na produção familiar-, enquanto reivindicavam direitos recém-descobertos no mundo do trabalho (THOMPSON, 2001, p. 305). Na França, as mulheres organizaram numa luta contra as máquinas de duas maneiras: como esposas de operários, donas-de-casa, em defesa do nível de vida da família e como operárias, em defesa do direito ao emprego (PERROT, 2006). As mulheres da classe operária na França e na Inglaterra não deixaram de valorizar a vida familiar, como também não negaram os valores emergentes do trabalho assalariado.

Para Simmel (1993), há um problema da mulher se tornar uma trabalhadora remunerada: ele acredita que os homens conseguiriam se “cindir” para trabalhar, porém as mulheres teriam como característica a indivisibilidade do eu. Em outras palavras, as mulheres não conseguiriam se especializar, como a divisão social do trabalho no Capitalismo exige. Elas se entregariam por inteiro em tudo o que se propusessem a fazer, misturando suas capacidades afetivas e psíquicas com as tarefas objetivas. Por isso, o autor defende que seria um desperdício para a vida social que as mulheres adentrassem em ofícios masculinos, pois elas perderiam sua criatividade e não contribuiriam em nada ao fazer um trabalho que os homens já fazem. Ele então propõe “estabelecer (...) uma complementaridade das atividades múltiplas devidas à divisão do trabalho”, em que as habilidades femininas fossem exploradas de modo a complementar o que faltaria aos homens. Assim, o trabalho onde a mulher mais mostraria toda sua potencialidade seria no trabalho doméstico, um trabalho essencialmente feminino para ele. A teoria simmeliana acerca da divisão do trabalho reifica a noção de que existem trabalhos particulares para homens e mulheres previamente definidos com base em habilidades “naturais”, masculinas e femininas.

Após a Segunda Guerra Mundial, emergiu um novo modelo produtivo baseado no intenso controle do processo do trabalho, através da rígida cronometragem das operações, denominado fordismo/taylorismo. Nele, as máquinas assumiam um papel fundamental no processo produtivo de extrair do trabalhador o máximo de sua força de trabalho. O trabalhador permanece fixo numa determinada posição, esperando que o produto chegue ao alcance de suas mãos para que ele realize sua tarefa e, logo em seguida, o produto siga adiante. O modelo fordista/taylorista era caracterizado pelo emprego de máquinas que diminuía o tempo ocioso do trabalhador e intensificavam o ritmo do trabalho, tendo como outras características: a produção homogeneizada, jornada de trabalho intensa e o trabalho separado em tarefas de execução e de elaboração (ANTUNES, 2000a). A primeira era feita pelos trabalhadores manuais e a segunda por técnicos e especialistas.

Nos anos de 1960, o modelo de produção fordista/taylorista começa a dar sinais de esgotamento e as empresas buscam alternativas para diminuir custos. Dentre as estratégias adotadas estiveram a diminuição da oferta de postos de trabalho, com o investimento em alta tecnologia e a implantação de fábricas em regiões subdesenvolvidas, onde a força de trabalho seria menos custosa. Nos países centrais, o final dos anos 1970 foi um período de intensas mudanças, tanto na relação entre capital e trabalho, como nas políticas de Estado que tiveram, mais tarde, seus reflexos no cenário mundial e no Brasil. Na indústria automobilística, em especial, novas formas de produzir foram elaboradas diante das dificuldades enfrentadas pelo fordismo/taylorismo. A contratação de mão-de-obra, por exemplo, foi flexibilizada, sendo acionada de acordo com as flutuações do mercado e da economia. A tecnologia empregada no processo produtivo teve também seu uso difundido através dos sistemas de informação, que conferiu ao sistema capitalista um dinamismo que repercutiu na esfera do trabalho. Segundo Castells (1999), o avanço das tecnologias da informação e seu emprego nas empresas capitalistas revolucionaram a gestão das empresas, a relação de trabalho e o movimento de capitais. O informacionalismo na esfera do trabalho, baseado no emprego intensivo de tecnologia no processo produtivo, trouxe como resultado uma reestruturação do trabalho, com o aumento da subcontratação, do trabalho flexível, do trabalho em tempo parcial.

Nos anos 1980, as indústrias capitalistas dos países centrais aprofundavam as mudanças iniciadas nos anos 1970 (HARVEY, 1998). Elas se reestruturaram, aplicando um modelo de flexibilização da mão-de-obra, de incorporação, em certa medida, do trabalhador no processo de gestão da produção atribuindo aos trabalhadores responsabilidades que ultrapassam suas tarefas formalmente estabelecidas.

As mulheres, que nos tempos do fordismo/taylorismo, encontravam profundas dificuldades de ingressar no mercado de trabalho formal, são aproveitadas no modelo flexível em atividades repetitivas, em postos de trabalho em constantes reestruturações tecnológicas que colocam em risco o emprego das mulheres (HIRATA, 2007). Neste cenário, as mudanças na organização da produção e a flexibilização da produção -transferindo para o assalariado as incertezas do mercado-, impulsionaram o surgimento de diferentes tipos de contratação, como a terceirização e o trabalho part-time (BOLTANSKI e CHIAPELO, 2002; ANTUNES, 2000; LIMA, 2006), impondo aos estudiosos o desafio de compreender tais transformações e sua repercussão no mundo do trabalho.

Para Offe (1989), diante de tais mudanças, o trabalho não teria o mesmo papel na organização da vida social e na subjetividade dos indivíduos, por isso ele deixaria de ser uma categoria sociológica chave para a compreensão dos fenômenos sociais contemporâneos. Ele deixaria de ser um fato social que engloba todas as outras esferas da vida social, para dar espaço a outras formas de organização social e de construção da subjetividade.

Na esteira de Offe, Mèda (1999) também questiona o trabalho como um elemento central na vida social e como fundamental aos laços sociais, afirmando que uma ênfase demasiadamente focalizada no trabalho e na produção obscurece o lugar da ação que se origina nas outras esferas sociais. Neste sentido, a emergência de atividades baseadas na autonomia e na cooperação efetiva só seria possível no que ele chama de um processo de “desencantamento do trabalho”, num libertar do espaço público da lógica da produção e da racionalidade instrumental. Para tanto, seria indispensável uma nova relação dos indivíduos com o tempo como um valor individual e coletivo, com a redução do lugar do trabalho na vida, a partir da diminuição do tempo dedicado ao trabalho e da disponibilidade de mais tempo para outras atividades.

Na contramão dessa perspectiva, autores como Antunes pontuam que o trabalho não perdeu sua centralidade, como também a classe trabalhadora continua a assumir um papel proeminente na sociedade (ANTUNES, 2000). Segundo o autor, o trabalho se apresenta cada vez mais multifacetado, numa nova polissemia (ANTUNES, 2005; 2007). Por isso, para compreender o trabalho de hoje é fundamental “partir de uma concepção ampliada de trabalho” (2007, p.18).

As mulheres não deixaram de participar do trabalho remunerado, porém sua inserção tem sido sobretudo através de ocupações menos prestigiadas e formas de trabalho mais flexíveis. O trabalho remunerado não as isenta das responsabi-

lidades com as atividades domésticas não-remuneradas, por isso, elas estão duplamente ocupadas com o trabalho: remunerado e não-remunerado. Por isso, Hirata (2008) defende que o trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida dos indivíduos, principalmente na vida das mulheres. Para compreender o significado que o trabalho assume para elas seria necessário, então, uma reconceitualização de “trabalho”, em que se inclua o gênero e o trabalho doméstico, pois, para as mulheres ambos estão interligados (HIRATA, 2007).

Para Young (*apud* NICHOLSON, 1987), a questão não repousa apenas numa inclusão das atividades “reprodutivas”, tradicionalmente realizadas por mulheres, no conceito de “trabalho” e “produção” para ampliar o sentido de gênero. O gênero é uma variável significativa até mesmo entre as atividades que produzem objetos e alimentos, ou seja, não está restrito à “reprodução”, mas também se faz ativo na “produção”. A crença na separabilidade de “produção” e “reprodução” oculta sua base histórica, que é a organização social fundamentada na troca substituindo o princípio do parentesco como meio de organizar a produção e distribuição de bens (NICHOLSON, 1987, p. 33).

Neste sentido, vigora no mundo do trabalho remunerado uma distinção de homens e mulheres a partir de uma divisão sexual das atividades, que se manifesta nos indivíduos desde a escolha da atividade na qual ingressarão até sua circulação no próprio espaço de trabalho. Young (1996) declara que a divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que possibilita que as mulheres possuam uma renda própria, ela constringe a maneira como as mulheres se inserem no trabalho, facilitando sua entrada em algumas áreas e dificultando em outras. Como declara Young (1996, p. 205):

The officer, workstations, lockers rooms, uniforms and instruments of a particular activity presuppose a certain sex. The language, gestures, and rituals of exclusion or inclusion of persons in activities reproduce the divisions by attracting people to or repelling people from those activities.

O gênero é um importante elemento tanto na esfera privada, como na esfera pública, se manifestando de diversas formas em cada uma delas. No mundo do trabalho remunerado, “o gênero segue como um critério para criar espaços laborais diferenciados e hierárquicos” (ARIZA e OLIVEIRA, 1997). O espaço e as relações de trabalho são também mapeados por diferenciações a partir do gênero, tornando-se uma variável na experiência de homens e mulheres. O ingresso de mulheres no mundo do trabalho remunerado não representa, portanto, uma automática trans-

formação dos atributos e papéis tradicionais masculinos e femininos. Sendo parte da sociedade, no mundo do trabalho são reproduzidas categorias e classificações que se estruturam numa divisão sexual de atributos, habilidades e do trabalho.

### O Trabalho das mulheres no Brasil

A incorporação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é um fenômeno de data recente. A mão-de-obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias de substituição de importações. As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias. Em 1872, elas compunham 76% do trabalho assalariado nas fábricas (PENA, 1981). A presença de mulheres em fábricas, sobretudo têxteis, foi observada por viajantes estrangeiros que circulavam por terras brasileiras no século XIX. Realizando um levantamento dos relatos de viajantes sobre a condição feminina no Brasil naquele século, Leite (1993) mostra passagens que mencionam a presença operária na indústria brasileira. C. C. Andrews, de 1882, declara que:

No Rio, uma fábrica de algodão e lá emprega sessenta mulheres e quarenta e sete crianças como operários. Algumas outras empresas empregam mulheres. São também empregadas em fábricas de botas e sapatos. Provavelmente duas mil mulheres estão empregadas nos estabelecimentos fabris da cidade (*apud* LEITE, 1993).

Entretanto, o processo de expansão da industrialização tem um crescimento inversamente proporcional ao emprego de mulheres no setor, ou seja, enquanto a indústria nacional crescia, a presença de trabalhadoras nas indústrias brasileiras decrescia. Pena (1981) acredita que a dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano no Brasil não estariam ligadas apenas ao funcionamento interno do capitalismo, mas também ao que ela chama de patriarcalismo, a dominação do homem sobre a mulher, atingindo o mercado de trabalho. A autora sugere que o amplo emprego feminino nos primeiros anos de industrialização foi ocasionado pela escassez de mão-de-obra masculina disponível para o trabalho. As mulheres eram então direcionadas para as ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com piores remunerações, o que, para a autora, é um sinal da opressão das mulheres no mercado de trabalho remunerado.



Pena (1981) afirma que a elevada participação das mulheres nos primeiros anos de industrialização esteve relacionada ao processo produtivo: as primeiras indústrias empregavam técnicas rudimentares e muitas mulheres já produziam no espaço doméstico alguns dos artigos produzidos na indústria, por isso seu trabalho foi amplamente empregado nas fábricas. A crescente implantação de máquinas na fase de expansão industrial significou para as mulheres uma diminuição na oferta de trabalho. O novo maquinário inserido nas fábricas exigia um conhecimento técnico sobre seu funcionamento e as mulheres foram consideradas incapazes de manejar tais máquinas, devido sua baixa escolaridade. A mão-de-obra feminina foi preterida em favor do trabalho de homens, sobretudo imigrantes, considerados mais especializados e qualificados. Posteriormente, já a partir dos anos 1930, os homens brasileiros também lograram oportunidades no mercado de trabalho industrial, sendo eles - e não as mulheres - estimulados a cursarem escolas técnicas como o SENAI para tornarem-se mais qualificados (PENA, 1981, p.116). As mulheres, repelidas das oportunidades de qualificação, permaneceram nos postos de trabalho menos qualificados, onde recebiam menores salários, que por sua vez, eram justificados por sua baixa escolaridade.

Na formação de uma classe trabalhadora industrial e urbana no Brasil, as mulheres desempenharam uma intensa participação, observadas por viajantes, poetas e músicos. Noel Rosa, na canção “Três Apitos” (1933)<sup>3</sup> narra seu amor por uma trabalhadora de uma fábrica de tecido que renuncia o amor do cantor por ela para seguir a cadência do apito das chaminés da fábrica, que dita o ritmo do seu trabalho. Além de presente nas fábricas, nos relatos de viajantes e em versos, as trabalhadoras das indústrias brasileiras não se ausentaram do movimento operário que se formava no início do século XX, mas participaram através de denúncias e reclamações na imprensa operária, numa veemente oposição às condições de trabalho sob as quais viviam. Mesmo não estando em posições de liderança nos movimentos, as mulheres participaram de mobilizações e greves, marcando sua presença no movimento operário (PENA e LIMA, 1983).

Mesmo com a entrada de homens imigrantes e brasileiros no trabalho industrial, as mulheres não deixaram por completo o trabalho nas fábricas. Até a década de 1970, elas continuaram majoritárias em determinados ramos industriais, como a indústria têxtil, de alimento, de bebidas e de confecção. Por outro lado, elas foram pouco empregadas nas indústrias mecânica, metalúrgica, de construção civil, na produção e distribuição de água, gás e eletricidade e na editorial e gráfica (PENA e LIMA, 1983, p.139). Até a década de 1970, o perfil das trabalhadoras era composto por mulheres solteiras e sem filhos (LAVINAS e NICOLL, 2006).

### As transformações na inserção das mulheres no mercado de trabalho

O prosseguir do século XX foi acompanhado por um crescente aumento da mão-de-obra de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo nas suas três últimas décadas. A partir da década de 1970, a presença de mulheres no mercado de trabalho se amplia significativamente. Nos anos posteriores ao “milagre econômico” (1969-1972) multiplicaram-se os efetivos de mulheres em setores como a construção, transportes coletivos e na metalurgia (HIRATA, 1998), setores onde a o trabalho das mulheres não era recorrente. A porcentagem de mulheres trabalhando era de 18% em 1970, configurando um período em que o perfil das trabalhadoras era de mulheres jovens, solteiras e sem filhos: apenas 19% das mulheres com idade entre 40 e 49 e 15% daquelas com idade entre 50 e 59 anos estavam ativas (IBGE *apud* FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2008).

Além da maior inserção de mulheres em atividades remuneradas, nas três últimas décadas do século XX as mulheres ampliaram seu acesso à educação formal, tendo seu grau de escolaridade elevando. Segundo autoras como Rosemberg (*apud* GUIMARÃES, 2003), Bruschini e Puppini (2004) e Sorj *et al* (2007), o aumento da escolaridade contribuiu para um aguçar do interesse das mulheres em adentrar o mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que ampliou a possibilidade delas assumirem atividades mais qualificadas.

No entanto, o aumento da escolaridade feminina não estabelece, por si só, a garantia ao trabalho remunerado e qualificado. Lavinas (1997) identificou que, mesmo com uma escolaridade mais elevada, as mulheres recebiam salários menores que dos homens, o que agravava a desigualdade entre os gêneros. A autora também analisou os ramos de atividades que foram mais e menos ocupados por mulheres no período de 1980 a 1990, relacionando o emprego feminino com os percentuais de mão-de-obra masculina. Sua análise constatou que, além de receberem salários menores que os homens, as mulheres permaneceram concentradas numa gama de atividades<sup>4</sup>, como o setor de serviços e a indústria têxtil. A maior presença de mulheres em determinados ramos de atividades e seus menores salários não são fenômenos recentes, ao contrário, eles têm caracterizado a inserção feminina no mercado de trabalho desde o início da industrialização do país. A novidade nos últimos anos do século XX é que tal tendência se mantém apesar da elevação da escolaridade feminina.

Guimarães (2001) investiga os trabalhadores demitidos da indústria nos anos 1990, e comprova que as mulheres e os jovens, mesmo quando mais escolarizados, são os mais afetados com demissão. Empregados/as para executar sobretudo tarefas

manuais, estes/estas trabalhadores/as têm sido substituídos pelo avançado maquinário e pela tecnologia que, no lugar do trabalhador manual, demanda profissionais técnicos das áreas de manutenção, área onde a participação feminina é pequena.

As mulheres, que nas indústrias foram encaminhadas histórica e tradicionalmente para execução de tarefas manuais e repetitivas nas linhas de produção são trocadas por máquinas e por alguns técnicos, homens, encarregados de vigiá-las (HIRATA, 2007). Na sua análise de quatro indústrias em São Paulo, Rizek e Leite (1998) indicam a tendência das mulheres serem designadas para atividades repetitivas e de baixa remuneração, constando que nestes quatro casos as mulheres estavam ausentes de postos técnicos e de cargos de comando e eram presença recorrente nos níveis mais baixos da hierarquia da empresa.

Mesmo com o crescente desemprego, Guimarães (2001) identifica um aumento na participação de mulheres na esfera do trabalho remunerado<sup>5</sup>. Nos anos 1990, a expansão do setor de serviços, onde as mulheres predominam, ofereceu oportunidades a homens, que migraram dos ramos masculinos em crise, para o setor de serviços em desenvolvimento. Assim, aumenta a *mixidade* (LAVINAS, 1997, 2001; GUIMARÃES, 2001) nas profissões femininas, ou seja, mais homens ocupam postos femininos, porém o mesmo não acontece com as mulheres: elas não são absolvidas nas profissões masculinas como os homens são nas femininas. Elas permaneceram pouco representadas nos ramos tradicionalmente masculinos, como o da construção civil. Em fases de retração econômica como a enfrentada nos anos 1990, a competição entre os sexos aumenta, levando ao fechamento de oportunidades de emprego a mulheres e homens em setores tradicionalmente masculinos, enquanto as profissões tradicionalmente femininas se abrem aos homens, por isso, estas são as profissões onde há mais *mixidade* (LAVINAS, 1997). Ao estudar a empregabilidade feminina, Lavinias (2001) conclui que elas aceitariam receber salários mais baixos, como mão-de-obra secundária, mas a diferença salarial entre homens e mulheres já seria menos acentuada. Por outro lado, as mulheres se inserem mais em empregos de tempo parcial, que permitem acumular o trabalho doméstico com o extra-doméstico.

Bruschini (2007) traça um panorama das mulheres brasileiras no mercado de trabalho no período de 1992 a 2005. A autora conclui que tal período manteve as tendências apresentadas nas últimas décadas do século XX: as mulheres permanecem mais presentes em determinados setores e ocupações tradicionalmente femininos, como o comércio e a administração a área de Educação, a Enfermagem, a Nutrição o Serviço Social; elas ocupam menos cargos de comando, elas recebem

menos que os homens. Apesar da mão-de-obra feminina manter algumas tendências, a autora identifica que as mulheres mais instruídas têm encontrado oportunidades em profissões mais bem remuneradas, incluindo em ramos e cargos de prestígio, anteriormente fechados para elas.

Uma mudança tem caracterizado o perfil das mulheres trabalhadoras dos anos 1980 até hoje em dia: ao contrário do perfil da trabalhadora até a década de 1970, que era de mulheres solteiras e sem filhos, as mulheres das últimas décadas do século XX têm permanecido no mercado de trabalho mesmo quando estão mais velhas, casam e têm filhos. E quando ingressam no mercado de trabalho, elas mantêm seu emprego nas diferentes fases da vida familiar (LAVINAS, 2001). Esta mudança do perfil das mulheres ativas, sugere uma relativização do modelo tradicional homem provedor, mulher cuidadora, uma vez que as mulheres têm participado na vida familiar não apenas como cuidadoras, mas também como provedoras. Apesar disso, Sorj *et al* (2007) apontam que as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam família, enquanto os homens que mais participam do mercado de trabalho são os que formam família. As autoras concluem que o tipo de inserção na estrutura familiar (mãe, cônjuge, chefe, filha, chefe de família, etc) influencia na inserção da mulher no mercado de trabalho, porém o mesmo não acontece com os homens: a participação dos homens no mercado de trabalho não varia significativamente quando muda sua inserção na estrutura familiar. Conjugada com as práticas, a divisão sexual do trabalho doméstico é legitimada por valores sustentados por homens e mulheres que confiam às mulheres a missão principal de gerir a vida familiar.

O mercado de trabalho e as profissões são recortados por uma série de antagonismos e contradições que refutam qualquer possibilidade de neutralidade na sua gestão e organização do trabalho. Por um lado, os estudos mostram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se mantido em números elevados entre as mulheres casadas e com filhos, apontando que o ciclo da vida familiar não tem impedido que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho. Por outro, embora as mulheres continuem sendo maioria em profissões consideradas femininas, elas também têm ingressado em carreiras e/ou cargos masculinos.

### **Mulheres em atividades ditas masculinas**

A literatura e os dados analisados na sessão anterior nos mostram que, apesar da mudança do perfil das mulheres trabalhadoras de hoje e mesmo com a elevação da escolaridade feminina, que chega ser superior a dos homens, as mulheres em

ramos como o da indústria são mais ameaçadas pela reestruturação de postos de trabalho. As mudanças no processo produtivo ameaçam o emprego das mulheres nas indústrias, empregadas sobretudo em atividades manuais. No mercado de trabalho, elas estão mais presentes em ramos ocupacionais menos prestigiados e entram mais em postos de baixa remuneração que eles. O que acontece quando as mulheres ingressam em profissões e postos de trabalho onde a presença de homens predomina? Como elas vivem esta experiência?

A entrada de mulheres em profissões, cargos e espaços de trabalho, que anteriormente eram ocupados apenas por homens, abre a possibilidade para que os indivíduos envolvidos se questionem sobre a validade de um modelo de divisão sexual do trabalho calcado em habilidades ditas naturais. Como mostrado no capítulo 1, os estudos de gênero têm trazido importantes contribuições para os estudos de trabalho, mostrando que as mulheres são expostas a condições de trabalho diferentes daquelas encontradas por seus colegas do sexo oposto.

Souza-Lobo (1991) aponta que na indústria metalúrgica, ramo predominantemente masculino, a mão-de-obra feminina enfrentava dificuldades que não eram compartilhadas pelos homens. O movimento do ABC nos anos de 1970 tentou integrar as mulheres ao organizar o 1º Congresso de Mulheres, em Janeiro de 1978, em São Bernardo. As trabalhadoras que participaram do congresso denunciaram o autoritarismo das chefias, os constrangimentos aos quais estavam sujeitas ao terem, por exemplo, suas idas ao banheiro controladas, além da dificuldade para lograrem promoções. Embora reconhecidas as especificidades da trabalhadora na indústria, as reivindicações das mulheres não foram incluídas na pauta do sindicato, temendo ser confundido com os movimentos feministas que emergiam na época. Assim, o reconhecimento da diferença da mão-de-obra feminina não resultou na sua incorporação às reivindicações do movimento sindical (SOUZA-LOBO, 1991). Além disso, a autora aponta que, na indústria metalúrgica, o pequeno número de mulheres era utilizado como justificava para as poucas pesquisas sobre as operárias.

Ao estudar mulheres ingressas no corpo da Polícia Civil do Estado da Bahia, Bahia e Ferraz (1999) sinalizam que, ao mesmo tempo em que as entrevistadas reconhecem as dificuldades que tiveram no início do exercício de uma profissão marcadamente masculina, elas se sentem privilegiadas em participar da Polícia. As entrevistadas atribuem uma importância à mulher na Polícia, em especial na área de ensino, como transmissoras de valores mais humanistas, segundo elas, peculiares às mulheres. Para as delegadas, a mulher tem uma função bem definida: tornar a polícia mais humana e menos violenta.

Em entrevista com mulheres executivas de diferentes setores, Bruschini e Puppini (2004) expõem que, segundo tais executivas, as mulheres estão sujeitas à uma discriminação escamoteada, sobretudo ao que se refere à família e a maternidade. Algumas delas declaram a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, visto que as tarefas do trabalho de uma executiva tomam quase que todo o seu tempo. Assim, a solução escolhida por algumas delas é optar por um cargo de gerência média, que possibilite a conciliação entre família, maternidade e trabalho. Além disso, as mulheres executivas são mais cobradas no trabalho, uma vez que a cultura corporativa exige das mulheres um desempenho de destaque para superar sua suposta inadaptabilidade ao cargo de diretoria, ainda associado ao gênero masculino. Numa perspectiva tradicional que perdura, para ocupar estes cargos seria imprescindível possuir certas “qualidades”, como a racionalidade, interpretada como inata aos homens.

Lombardi (2006) constata que a Engenharia, nicho profissional privilegiado dos homens, tem contado com um aumento da participação feminina. No entanto, dentro da Engenharia são reproduzidas lógicas que restringem o campo de trabalho das mulheres, atribuindo diferentes tarefas (e valores) ao trabalho de engenheiros e engenheiras. Entre as especialidades mais ocupadas pelas mulheres estão aquelas em que não é necessário o “trabalho pesado”, em condições adversas de trabalho, como a fábrica, a linha de produção e o canteiro de obras, espaços “masculinos”. As mulheres são bem-recebidas em áreas de consultoria de software, em que a força física não é utilizada e são enfatizadas as capacidades de se relacionar com os outros. As mulheres que ingressam nos ramos da Engenharia em que há um contato direto com um grande número de homens, com na construção civil, são consideradas “mulheres masculinizadas”. A autora conclui que:

...a ordem de gênero, transversal à engenharia, classifica/reclassifica e hierarquiza áreas de conhecimento e áreas de trabalho, atividades, atribuições e posições hierárquicas como mais ou menos masculinas ou femininas e as valoriza de forma diferente (LOMBARDI, 2006, p.199).

No cotidiano do espaço profissional, as mulheres estão sujeitas comentários que sutilmente marcam as diferenças entre homens e mulheres, lembrando-as constantemente que elas não são como eles. Como exemplo, alguns postos de trabalho na área de manutenção elétrica/instrumentação foram ocupados por mulheres em meados dos anos 1990, jovens recém-egressas dos cursos técnicos. Uma técnica de

manutenção do setor químico de São Paulo relata que ela e suas colegas rotineiramente ouviam “piadas e brincadeiras”, o que lhes causavam constrangimento (HIRATA, 1998, p.12). Tais “piadas e brincadeiras” podem afetar o desejo da mulher continuar ou não naquela atividade.

Swerdlow (1997), na sua experiência de campo com condutores de metrô, em que a maioria era composta por homens, conta que uma mulher no ramo de transportes gerava a curiosidade dos outros funcionários. A primeira informação que os homens buscavam sobre as novas funcionárias era seu estado civil, geralmente escamoteada por perguntas sutis, como “o que seu marido acha de você fazer esse trabalho?”. Um aspecto presente em profissões predominantemente masculinas é a presença feminina sendo vista com conotações sexualizadas, o que Enarson (*apud* SWERDLOW, 1997) denomina como sexualização das relações e do local de trabalho, expressa por cantadas, convites para encontros, piadas, presença de material pornográfico nos banheiros e vestiários, uso de palavras obscenas, etc.

Além da sexualização do local e das relações de trabalho sentida por trabalhadoras em ambientes masculinos, mulheres nesta situação encontram outras dificuldades de ordem prática para executar seu trabalho. As técnicas de manutenção supracitadas reclamavam o fato de não existir nos seus locais de trabalho instalações apropriadas, como um banheiro feminino: os banheiros que existiam eram coletivos e elas se sentiam constrangidas em compartilhá-los com seus colegas de trabalho (HIRATA, 1998, p.12). A inexistência de instalações físicas para abrigar mulheres pode tornar-se uma justificativa para que as mulheres não ingressem em determinadas ocupações. Uma engenheira entrevistada por Lombardi (2006, p. 187), conta que as mulheres têm dificuldade de entrar no ramo de Engenharia de Minas: primeiro pela crença de que a mulheres em minas subterrâneas trariam mau agouro, podendo causar desabamentos, desastres e mortes; segundo, pela ausência de uma infra-estrutura para acolher as mulheres, como por exemplo, sanitários femininos.

Em outra direção, as mulheres líderes de suas próprias empresas comentam que sentem um mal-estar não pela inexistência de banheiros femininos em suas empresas. Em reuniões de negócios, elas se percebem preteridas por outros empreendedores que não lhes dirigem a palavra em reuniões e situações decisórias (JONATHAN, 2005).

A classificação de indivíduos e espaços de acordo com referenciais de gêneros não está restrita a homens distinguindo mulheres no trabalho. Homens e mulheres participam de interações onde ambos operam classificações e, assim, as mulheres são, ao mesmo tempo, classificadoras e classificadas. Em sua

pesquisa no sul do país numa fábrica têxtil, como já vimos, ramo industrial historicamente feminino, Fonseca (2000) problematiza as relações de trabalho entre mulheres, num local de trabalho predominantemente feminino. Nele, a autora encontra atribuições de papéis, práticas discriminatórias e favorecimentos baseados em ‘qualidades femininas’, explicitando que tais fenômenos não se restringem a espaços de trabalho masculino. Inseridas nos processos de socialização que possibilitam a reprodução dos gêneros, as mulheres também alimentam expectativas quanto o que seria uma mulher ou um homem.

### Considerações Finais

Nas profissões, postos, cargos e espaços de trabalho, homens e mulheres (re) constroem noções que alimentam a idéia de que existem papéis diferentes, “masculinos” e “femininos”. A generificação do trabalho se manifesta das maneiras mais diversas e de maneiras também diversas são interpretadas pelos indivíduos, tanto mulheres e homens em profissões mistas, profissões ditas femininas ou masculinas. Quando as mulheres entram em profissões onde elas são minoria, os homens elaboram formas de conviver com a presença feminina que antes não faziam parte do seu cotidiano de trabalho. A sexualização do local e da relação de trabalho; exigir das mulheres a execução de tarefas mais complexas; penalizar as mulheres por pequenos erros que, se fossem cometidos por homens seriam dificilmente repreendidos; esperar das mulheres um comportamento dócil, sociável e afetivo são formas como os homens se posicionam diante de mulheres em suas profissões. No caso das condutoras de metrô, os homens tendiam a aceitá-las com menos hostilidade quando sua estabilidade no emprego não lhes parecia ameaçada e depois que conviviam e trabalhavam rotineiramente com elas (SWERDLOW, 1997, p. 269).

Neste processo de diferenciação do que é considerado “masculino” e “feminino” em áreas onde a presença masculina predomina, as mulheres, mesmo que estejam em desvantagem numérica em relação aos homens, participam ativamente das classificações, seja corroborando-as, seja opondo-se a elas. As mulheres também atribuem valores e sentido às experiências vividas no local de trabalho e constroem suas estratégias a partir delas, recorrendo também às experiências que viveram anteriormente, em outros empregos, na vida familiar, na escola, etc. Para citar alguns exemplos, as empreendedoras que se sentem discriminadas em reuniões de negócios em que os outros empreendedores não lhes dirigem a palavra decidem ir a tais eventos com um sócio, um homem que lhe acompanhe (JONATHAN, 2005, p. 379). As executivas que têm filhos, por outro lado, optam por cargos que lhes



permitam dedicar-se também a eles e não somente ao trabalho, como um cargo de alta chefia lhe exigiria (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004, p. 124). Mulheres ingressas (por concurso) para trabalhar em áreas técnicas na Usina Nuclear de Angra 1 preferem realizar trabalhos administrativos e relatórios, porque se consideram mais “caprichosas” que seus colegas homens (SILVA, 2006).

Estes estudos apontam que no ambiente de trabalho mulheres e homens tendem a reproduzir lugares socialmente reconhecidos como femininos, com a reprodução do papel feminino tradicional no ambiente masculino de trabalho. Em todos os trabalhos anteriormente citados, as entrevistadas indicaram que a escolha tanto da profissão como do cargo que ocupam foi fortemente influenciada pela relação que elas estabelecem com uma concepção de “feminino” e/ou com a vida familiar. As executivas e engenheiras relataram como uma das grandes dificuldades para sua realização profissional é encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a família (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2006).

Algumas categorias de análise emergem destes estudos, indicando caminhos para refletirmos sobre os aspectos que estruturam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Como vimos, desde sua primeira inserção no trabalho industrial, as mulheres têm ocupado um grupo de setores, ocupações e cargos que se perpetuam como ‘guetos’ femininos. No ambiente de trabalho, elas estão mais expostas a sanções informais, como brincadeiras, piadas, fofocas e cantadas, estratégias que marcam principalmente a experiência de mulheres que ingressam em profissões tradicionalmente masculinas. Em alguns casos, as mulheres adentram locais de trabalho nunca antes ocupados por mulheres, que não dispõem de uma infra-estrutura básica para recebê-las, com, por exemplo, banheiros privativos. A maior presença de mulheres nos ‘guetos’ femininos é representada como resultado das diferentes habilidades femininas, que se manifestariam no mercado de trabalho e fariam das mulheres melhores profissionais nestas ocupações. Além disso, o ingresso da mulher no mercado de trabalho está diretamente relacionado à sua participação na vida familiar, exigindo que elas desenvolvam estratégias de conciliar família e trabalho.

Assim, observamos que a dinâmica de inserção de mulheres no mercado de trabalho segue caminhos peculiares, tanto em momentos de expansão econômica, como em momentos de crise. As mulheres tendem a se inserirem no mundo do trabalho em postos menos prestigiados e de menor responsabilidade. Na história da inserção de mulheres no trabalho industrial, encontramos uma relação inversamente proporcional entre o emprego de mulheres e a expansão da indústria brasileira: a ampliação da indústria brasileira e a modernização de

sua produção não significaram um aumento da inserção de mulheres no trabalho remunerado. Ao contrário, quanto mais a indústria se ampliou, menor foi o emprego de mulheres no setor. A segregação de mulheres no mercado de trabalho, ou seja, sua maior participação em determinados setores do mercado de trabalho, os chamados “guetos femininos”, traz, como conseqüência uma particularidade na maneira como homens e mulheres são afetados pelos momentos de crise e de expansão da economia. A crise da produção industrial brasileira nos anos 1980 afetou de maneira mais impactante os homens, que eram os mais empregados naquele ramo, enquanto a expansão do setor de comércio ampliou a participação feminina no mercado de trabalho, visto que ele já era um setor mais ocupado por mulheres.

Neste sentido, entender como homens e mulheres vivem e sentem as crises econômicas significa levarmos em consideração as particularidades de inserção e participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Incluir a perspectiva de gênero nesta reflexão e ter em mente que a dinâmica do mercado de trabalho segue caminhos generificados representa o reconhecimento de que a economia afeta de maneira particular os setores e os postos mais ocupados por homens e por mulheres.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. *Dimensões da precarização estrutural do trabalho*. In DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs). *A perda social da razão do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

\_\_\_\_\_. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*; Ed. Boitempo: São Paulo, 2005.

\_\_\_\_\_. *Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil*. In ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria M. (orgs). *O avesso do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

\_\_\_\_\_. *Os Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000a.

\_\_\_\_\_. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ªed. São Paulo: Cortez, 2000b.

ARIZA, Marina, OLIVEIRA, Orlandina; *División sexual del trabajo y exclusión social*. Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho. Ano 3, n. 5, 1997.

BAHIA, Cândida, FERRAZ, Cida. *Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil baiana*. Disponível em <http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-20.pdf>, acessado em Julho de 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *La deconstrucción del mundo del trabajo*. In El Nuevo Espiritu del Capitalismo. Madrid: Akal, 2002.

BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?*. In ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões?: gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. BAURU, SP: EDUSC, 2007.

\_\_\_\_\_. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007.

\_\_\_\_\_. *Desvendando o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo*. In ABREU A. R. P.; SORJ B. (orgs.). *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

\_\_\_\_\_; PUPPIN, Andréa Brandão. *Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX*. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, 2004.

\_\_\_\_\_; LOMBARDI, Maria R. *A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo*. Cadernos de Pesquisa, v. 30, n. 110, 2000.

CASTELLS, Manuel. *Sociedade em rede*. 2ª ed. Paz e Terra: São Paulo, 1999.

GUIMARÃES, Ana Lúcia. *Por que hoje no Brasil mais mulheres buscam o ensino superior?* Trajetórias educacionais, família e casamento em questão. Tese (doutorado em Sociologia e Antropologia). IFCS/UFRJ. 2003.

\_\_\_\_\_. *Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos anos 90*. Rev. Estudos Feministas, v. 9, 2001.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 7ª ed. Loyola: São Paulo, 1998.

HIRATA, Helena. *Visão comparativa sobre o trabalho feminino na França, Japão e no Brasil*. In LIMA, M. E. et al (orgs.) *Transformando as relações trabalho e cidadania: produção, reprodução e sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007

\_\_\_\_\_. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Ano 4. n.7. São Paulo, ALAST, 1998.

\_\_\_\_\_.; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa. V. 37, n. 132, 2007.

LAQUEUR, Thomas. *Interpretando o sexo: dos gregos a Freud*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1992.

LAVINAS, Lena. NICOL, Marcelo. *Atividade e vulnerabilidade: quais os arranjos familiares em risco?* Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 49, n. 1, 2006.

\_\_\_\_\_. *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*. IPEA. Rio de Janeiro, 2001. Disponível: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/Td0826.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf). Acessado em Julho de 2007.

\_\_\_\_\_. *Emprego feminino: O que há de novo e o que se repete, Dados*. Rio de Janeiro. v. 40, nº1, 1997. Disponível [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isom](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isom). Acessado em Maio de 2007.

LEITE, Márcia; RIZEK, Cibele. *Dimensões e representações do trabalho fabril feminino*. In ABRAMO, Laís; ABREU, Alice R. de P. (orgs) *Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana*. ALAST/SERT- Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Série II. São Paulo, 1998.

LEITE, Miriam M. *A condição feminina no Rio de Janeiro: século XIX: antologia de textos de viajantes estrangeiros*. São Paulo: Edusp/Hucitec, 1993.

LIMA, Jacob. *Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho*. Estudos de Sociologia. Ano 11, n.21. São Paulo, UNESP, 2006.

LOMBARDI, Maria R. *Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional*. Cadernos de Pesquisa, v. 36, n. 127, 2006.

MARX, Karl. *O Capital*. v.1. Nova Cultura: São Paulo, 1985.

MEAD, Margaret. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 1988.

MÈDA, Dominique. *Trabalho: um valor em via de extinção*. Lisboa: Fim do século, 2001.

NICHOLSON, Linda. *Interpretando o gênero*. Estudos Feminista. v.8, n.2, 2000.

\_\_\_\_\_. *Feminismo e Marx: integrando o parentesco com o econômico*. In: BENHABIB, S.; CORNEL, D. (ed.). *Feminismo como crítica da modernidade*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1987.

OFFE, Claus. *Trabalho como categoria sociológica fundamental?* In OFFE, C. (org.) *Tra-*

*balho e sociedade*: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “sociedade do trabalho”. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

PENA, Maria V. J. *Mulheres e trabalhadoras*: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michele. *Os excluídos da história*. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

SCOTT, Joan . *Gênero*, uma categoria útil para análise histórica. Recife: mimeo, 1991.

SILVA, Tatiana Q. da F. *Relações de gênero no mercado de trabalho*: em especial o papel da mulher em ocupações predominantemente masculinas. Monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais). IFCH/UERJ. Abril de 2006.

SIMMEL, Georg; *A cultura feminina*. In A Filosofia do Amor. São Paulo: Martins Fontes, 1993

SORJ, Bila et al. *Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil*. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, 2007.

\_\_\_\_\_. *Percepções sobre esferas separadas de gênero*. In: ARAÚJO C., SCALON C. (orgs). *Gênero, Família e Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe trabalhadora tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SWERDLOW, Marian. *Men's accommodations to women entering a nontraditional occupation*: a case of Rapid Transit Operatives. In: DUNN, D. (org.) *Workplace/Women's Place* (org.); Los Angeles: Roxbury Publishing Company; 1997.

THOMPSON, Eric Palmer. *A formação da classe operária inglesa*. 3 v. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

YOUNG, Iris M. Gender as seriality: thinking about women as a social collective In NICHOLSON, L.; SEIDMAN, S. (orgs.). *Social postmodernism: beyond identity politics*. Cambridge University Press: Cambridge, 1996.

## Notas

- 1 Professora de Ciência Política da UFRRJ-ITR; Doutoranda em Ciências Sociais da PUC-RJ. Contato: camiladaniell@gmail.com
- 2 Hirata (1998) critica a idéia das mulheres como compoendo um exército industrial de reserva. Para ela, as mulheres, quando entram no mercado de trabalho, não estariam dispostas a deixar o trabalho remunerado. Mesmo quando isso acontece, as mulheres buscam outras formas de gerar renda, como o trabalho informal, no Brasil, ou trabalho em tempo parcial, como na França e no Japão: “[a tese do exército industrial de reserva] subestima a complexidade dos movimentos da

mão-de-obra feminina e minimiza a subjetividade das trabalhadoras, cuja vontade de permanecer numa atividade remunerada, a despeito da penúria geral do emprego, não pode deixar de afetar as relações de sexo/gênero”. (HIRATA, 1998, p. 19)

- 3 “Quando o apito da fábrica de tecidos/ Vem ferir os meus ouvidos/ Eu me lembro de você./ Mas você anda sem dúvida bem zangada/ E está interessada/ Em fingir que não me vê/ Você que atende ao apito/ De uma chaminé de barro/ Por que não atende ao grito tão aflito/ Da buzina do meu carro?/ .../ Mas você é mesmo/ Artigo que não se imita,/ Quando a fábrica apita/ Faz reclame de você/.../ Mas o que você não sabe/ É que enquanto você faz pano/ Faço junto do piano/ Esses versos pra você”. Três Apitos, Noel Rosa, 1933
- 4 “serviços pessoais, serviço doméstico, administração pública, comércio e distribuição de alimentos/vestuário, indústria têxtil e de confecção e montagem de componentes eletroeletrônicos” (LAVINAS, 1997).
- 5 “Um intenso ingresso feminino no mercado de trabalho se destaca. Ele é correlato: (1) a mudanças importantes no comportamento demográfico, (2) a ganhos significativos de escolaridade feminina e (3) a transformações na esfera valorativa, que atualizam e redefinem papéis sociais de gênero” (2001: 88).

Submetido em janeiro de 2011, aceito em maio de 2011.