

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

CLEUMARY SOLETTI PEREIRA

Mulheres incansáveis: a construção da identidade de trabalhadoras do setor de
higiene e limpeza

Maringá
2013

CLEUMARY SOLETTI PEREIRA

Mulheres incansáveis: a construção da identidade de trabalhadoras do setor de higiene e limpeza

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Elaboração de Políticas Públicas

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Wânia Rezende Silva

Maringá
2013

CLEUMARY SOLETTI PEREIRA

Mulheres incansáveis: a construção da identidade de trabalhadoras do setor de higiene e limpeza

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, sob apreciação da seguinte Banca Examinadora:

Prof^a Dr^a Eliane Rose Maio

Prof^a Dr^a Maria Nilza da Silva

Prof^a Dr^a Wânia Rezende Silva

AGRADECIMENTOS

Como externar minha profunda gratidão àqueles que demonstraram sua real preocupação e compreensão comigo em razão de minhas ausências durante o processo de Mestrado? De qualquer forma, tentarei:

Agradeço à minha amada família, a meus filhos Vinicius e Beatriz, que me auxiliaram nas traduções e transcrições das entrevistas, que me deram forças para continuar e acreditaram em minha capacidade de realização;

Ao meu amado esposo João, que dedicou várias horas de seu escasso tempo a ouvir-me, a trocar conhecimentos, a fazer leituras e críticas, oferecendo sua tão preciosa opinião a respeito do trabalho que estava sendo desenvolvido;

Às quatorze mulheres que se prontificaram a participar da pesquisa, dividindo comigo suas angústias, frustrações, mas principalmente suas lutas e conquistas durante suas trajetórias de vida relacionadas ao trabalho. Sem elas, esta pesquisa não seria possível de se realizar;

Aos meus alunos da graduação, em especial àqueles que torceram por mim e sabiam desde o início que daria tudo certo;

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, que com extrema sabedoria e paciência responderam à grande parte de minhas inquietações acadêmicas;

Agradeço em especial à Prof^a Dr^a Carla Cecília Rodrigues, que teve a humildade e o respeito de entender minhas limitações, à Prof^a Dr^a Maria Nilza da Silva, profissional que ofereceu importantes contribuições para essa pesquisa e que passei a admirar, e à Prof^a Dr^a Eliane Rose Maio, com quem tive o prazer de cruzar novamente em minha trajetória de vida – faltam palavras para externar o quanto sou grata pelo carinho e o respeito com que me acolheu nos momentos em que estivemos juntas;

E eu não poderia deixar de expressar aqui os meus sinceros agradecimentos à minha querida Orientadora Prof^a Dr^a Wânia Rezende Silva, que me acompanhou desde o início do Mestrado, oferecendo-me o que tinha de melhor, seus conhecimentos, sua disponibilidade, seus apontamentos sempre pontuais e sua extrema competência. Serei eternamente grata pelas contribuições, incentivo e longas conversas que tivemos durante todos esses anos.

*“Mexo, remexo na inquisição
Só quem já morreu na fogueira
Sabe o que é ser carvão
Hi! Hi!...
Eu sou pau prá toda obra
Deus dá asas à minha cobra
Hum! Hum!
Minha força não é bruta
Não sou freira, nem sou puta...”*

*Porque,
Nem toda feiticeira é corcunda,
Nem toda brasileira é bunda,
Meu peito não é de silicone
Sou mais macho que muito homem!
Nem toda feiticeira é corcunda,
Nem toda brasileira é bunda,
Meu peito não é de silicone,
Eu sou mais macho que muito homem...*

*Ratatá! Ratatá! Ratatá!
Parapá! Parapá!
Hum! Hum!...*

*Sou rainha do meu tanque
Sou Pagu indignada no palanque
Hi! Hi!
Fama de porra louca
Tudo bem!
Minha mãe
É Maria Ninguém
Hi! Hi! Eh! Eh!...
Não sou atriz, modelo, dançarina
Meu buraco é mais em cima...
Porque,
Nem toda feiticeira é corcunda,
Nem toda brasileira é bunda,
Meu peito não é de silicone
Sou mais macho que muito homem!
Nem toda feiticeira é corcunda

Nem toda brasileira é bunda,
Meu peito não é de silicone,
Eu sou mais macho que muito homem...*

*Ratatá! Ratatátá
Hiii! Ratatá
Parapá! Parapá!...”*

Rita Lee

Mulheres incansáveis: a construção da identidade de trabalhadoras do setor de higiene e limpeza

RESUMO

A sociedade contemporânea passa por constantes transformações, seja no cenário político, econômico, tecnológico ou social. Pode-se afirmar que as modificações sofridas nas sociedades têm também influenciado alterações nos papéis de gênero e nas relações de trabalho, incluindo-se aqui o trabalho feminino. A mulher trabalhadora do século XXI possui papéis bastante diferenciados dos que vinha apresentando até então. Inserida nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo analisar e interpretar como ocorre a construção da identidade da mulher na atividade humana do trabalho remunerado no setor de higienização e limpeza, em duas instituições de Ensino Superior na cidade de Maringá, PR, uma pública e outra privada. Para sua efetivação, além da pesquisa bibliográfica, foi efetuada uma pesquisa de campo de natureza qualitativa, tendo como estratégia um estudo de caso comparativo com propósitos exploratório e descritivo. A coleta de dados foi efetuada no ano de 2012, com dois grupos de trabalhadoras, em um total de 14, e se deu através de entrevista semipadronizada e grupo focal. Para a avaliação e interpretação dos dados foi utilizada a análise do discurso. Confirmando o que a teoria aponta, conclui-se que as identidades dessas mulheres são construídas mediante vários sentimentos de pertencimento que possuem, seja de forma individual, grupal, no trabalho ou nas organizações. Observa-se que o trabalho é centralizador em suas vidas, e é principalmente por meio dos processos identitários que ocorrem em sua vida laboral fora de seus lares, que fortalecem seus sentimentos de autoestima e que elas acreditam ser portadoras de inúmeras capacidades. Verificou-se ainda que o trabalho remunerado altera as relações/papéis no lar, e que essas mulheres não teriam a possibilidade de se conhecerem integralmente se ficassem vinculadas apenas ao ambiente doméstico.

Palavras-chave: Trabalho Remunerado. Cultura. Gênero e Identidade.

Tireless women: building identity of working women in the sector of hygiene and cleanliness

ABSTRACT

Modern society has been going through constant transformations in the political, technological or social scenery. It can be stated that changes in societies have also been influencing changes in gender roles and in working relationships, including here the feminine work. Working women of the twenty-first century have had different roles from the ones they used to have so far. Inserted in this context, the present research has as objective to analyse and interpret how woman's working identity is built in the human activity of paid work, in the sector of hygiene and cleaning of one state and one private third-grade institutions in Maringá city, state of Paraná. In order to do it, besides a bibliographical research, a cumulative field research was carried out, having as strategy a study of comparative case with exploratory and descriptive purposes. The data was collected in 2012, within two groups of working women, in a total of 14, through a semi-standardized interview and a focal group. Discourse analysis was used to analyse and interpret the data. By confirming what theory has shown, it was concluded that women's identity is formed through their sense of belonging not only individually or in groups, but also in their jobs, as well as in the enterpreneurships. It was observed that their work is central in their lives, and it occurs mainly through identity processes that happen in their working lives outside their houses, which strengthen their feelings of self-esteem and make them believe they have innumerable capacities. It was also verified that paid work changes women's domestic roles and that they would not have the possibility of getting to know themselves fully, had they just been related to the domestic environment.

Keywords: Paid work. Culture. Gender - identity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distinções entre Níveis de Estudo da Identidade.....	68
Quadro 2 - Perfil dos sujeitos que participaram da pesquisa.	86
Quadro 3 - Comparativo entre o significado do trabalho nas organizações e no lar para as mulheres trabalhadores do setor de higienização e limpeza.....	115
Quadro 4 - Percepção das mulheres sobre o trabalho na empresa pública e na empresa privada	150
Quadro 5 - Autoimagem e a visão do outro sobre as mulheres trabalhadoras do setor de higiene e limpeza.....	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabela de atividade por sexo.	16
Tabela 2 – Média de anos de estudo no Brasil – homens e mulheres	37
Tabela 3 – Média de anos de estudo no Brasil - homens	38
Tabela 4 – Média de anos de estudo no Brasil – mulheres.....	38
Tabela 5 – População feminina de 10 anos ou mais de idade	39
Tabela 6 – População masculina de dez anos ou mais de idade.....	39
Tabela 7 – Estimativa da População Economicamente Ativa, da População Ocupada e Desempregada segundo sexo – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2010 e 2011.....	76
Tabela 8 -Taxas de desemprego - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2010 e 2011.	77
Tabela 9 - Dados da cidade de Maringá, PR	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Análise do Discurso
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNAD	Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 TRABALHO E GÊNERO	28
1.1 TRABALHO E TRABALHO REMUNERADO	28
1.2 SEXO E GÊNERO	30
1.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TERMOS OCUPACIONAIS	34
2 A LUTA DAS MULHERES PELOS SEUS DIREITOS NO TRABALHO NO BRASIL	44
2.1 SOCIEDADE BRASILEIRA E TRABALHO	54
2.2 INVISIBILIDADE DO TRABALHO FEMININO X PROFISSIONALIZAÇÃO	71
3 AS ORGANIZAÇÕES E SUAS FUNCIONÁRIAS	79
3.1 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES	79
3.2 DELIMITAÇÃO DE FUNÇÕES	81
4 MULHERES INCANSÁVEIS: NA ORGANIZAÇÃO E NO LAR.....	85
4.1 QUEM SOMOS NÓS	85
4.2 O QUE FAZEMOS, O QUE QUEREMOS E O QUE IMAGINAMOS.....	90
4.3 NÓS, MULHERES, TRANSFORMADAS PELO TRABALHO.....	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
REFERÊNCIAS	129
ANEXO 1 – ANEXO III (RES. CONJ. N.º 001/2007 - SEAP/SETI)	139
ANEXO 2 – LEI 16814 - 19 DE MAIO DE 2011	142
ANEXO 3 – ANEXO VI DO DECRETO N. 2071/2011 - TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO - CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA – IEES.....	144
ANEXO 4 – CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL (DE 25 DE MARÇO DE 1824) - CAPÍTULO VI: DAS ELEIÇÕES	145
APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	148
APÊNDICE 2 – PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE O TRABALHO NA EMPRESA PÚBLICA E NA EMPRESA PRIVADA.	150
APÊNDICE 3 – AUTOIMAGEM E A PERCEPÇÃO DO OUTRO.....	151

INTRODUÇÃO

Os homens e as mulheres são capazes de realizar diversas atividades, uma vez que possuem inúmeras capacidades. Talvez a mais elevada de todas seja a atividade de pensar, caracterizada pela vida contemplativa. Contudo, no desenvolvimento da humanidade, houve uma centralidade do trabalho enquanto organizador da vida, implantada pelo sistema capitalista de produção.

Em razão das mudanças ocorridas nos processos de produção mundial- principalmente da década de 1990 aos dias de hoje -, é necessário entender a realidade vivida pelo trabalhador assalariado, particularmente o trabalho feminino, considerando que este tem aumentado e se tornado determinante no desenvolvimento econômico e social¹.

Marx (1983, p. 149) assinala que o trabalho "revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das idéias que fluem destas". Assim, do ponto de vista marxista, as pessoas se relacionam com o mundo através do trabalho. É pelo trabalho que se estabelecem as relações entre elas e a natureza, das pessoas com elas mesmas e com a sociedade.

O trabalho também foi analisado por Arendt (1995, p. 15), distinguindo três atividades humanas fundamentais, quais sejam, o labor, o trabalho e a ação.

O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos (*sic*) crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida.

A autora acrescenta que o labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano pela sobrevivência, com o fito de manter e reproduzir a vida. Essa é uma forma de atividade humana que depende da natureza, do funcionamento autônomo e involuntário de nossos órgãos, e a vida de quem trabalha depende do resultado desse esforço; portanto, não é um trabalho livre. Dessa maneira, a condição humana do labor é a própria vida.

Nas palavras da autora,

¹ Uma discussão pormenorizada sobre a questão do trabalho e a mundialização do capital pode ser encontrada em Antunes e Alves (2004).

o trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo ‘artificial’ de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais (ARENDDT, 1995, p. 15).

O trabalho propriamente dito significa fazer, fabricar, criar um produto, e esse fazer corresponde ao artificialismo da existência humana. Esse fazer adquire a qualidade de ser permanente e se torna presente no mundo, que supera a vida de quem o fabricou e se perpetua. Os objetos, que são o resultado da fabricação, criam o mundo humano. Logo, a mundanidade é a condição humana do trabalho (ARENDDT, 1995).

Já “a ação, única atividade que se exerce diretamente entre os homens sem a mediação das coisas ou da matéria, corresponde à condição humana da pluralidade, ao fato de que homens, e não o Homem, vivem na Terra e habitam o mundo” (ARENDDT, 1995, p. 15).

É na ação que há o domínio das pessoas, sem a presença da natureza, e nessa convivência entre os homens e as mulheres é que se constitui a vida política e que se faz a história. A ação se exerce diretamente entre os seres humanos sem a mediação das coisas nem da matéria. Não apresenta um produto concreto, por conseguinte, não possui a permanência da fabricação. É por meio da ação que as pessoas dominam a vida ativa em que seu instrumento é o discurso, a voz e a palavra. É onde se situa a vida política, em que se discutem os interesses, as paixões, as questões concretas que se referem ao convívio entre as pessoas envolvendo conflitos e acertos. Corresponde à condição humana da pluralidade e realiza a liberdade.

Para Marx (1980), o trabalho é a essência do homem e da mulher, fundamental para sua existência; pode-se observar que Marx reduziu o homem e a mulher ao trabalho. Arendt vai mais além, e diante da realidade do mundo contemporâneo, o que denomina vida ativa compreende o labor que serve para a sobrevivência, o trabalho que cria um mundo de artificialismos, e a ação faz parte da vida política. Assim, para a autora, as pessoas não se limitam ao trabalho, como entende Marx. A principal crítica de Arendt à forma de Marx encarar o trabalho, é que ele prioriza a produção – essa é central – em detrimento da ação, prioriza o econômico ao político, o que reforçaria a transformação de toda atividade em labor – no mundo industrial – e à diluição do político no social.

Diante dessas análises, e ao se voltar o olhar para a sociedade capitalista contemporânea, o que se pode observar na atualidade é uma crescente e gradual ascensão do

trabalho como categoria central dessa mesma sociedade, produtora de valores de troca. A centralidade do trabalho, por sua vez, tem como consequência principal a redução significativa do tempo livre, individual e social. A eficácia econômica requerida pelo processo de acumulação capitalista aniquila o ócio. Na ânsia de se atingir a eficácia, o homem e a mulher são transformados em um recurso produtivo e têm sua liberdade cerceada. Dessa forma ele sobrevive, e o que tem em troca é apenas a possibilidade do consumo. Tem-se ainda que na acumulação capitalista as necessidades são imediatistas pelo fato do mundo ser marcado pela inconstância, em que os processos começam e terminam rapidamente. Não são criadas, portanto, condições para que os homens e as mulheres alcancem sua plena liberdade.

Em se tratando dessas inconstâncias e transitoriedade nas relações de trabalho, de acordo com Antunes (2007), há um movimento pendular que caracteriza a classe trabalhadora, onde de um lado tem-se um número de trabalhadores(as) que a cada dia é mais reduzido e que tem excesso de atividades. De outro lado, e por consequência, cada vez mais trabalhadores(as) encontram menos oportunidades de trabalho, o que caracteriza a busca por qualquer tipo de colocação, configurando desse modo uma crescente tendência à precarização do trabalho em uma escala global. Nessa nova forma de trabalho da sociedade capitalista contemporânea, o trabalho passa a ser multifacetado, e principalmente nos países do Terceiro Mundo, mais trabalhadores(as) estão em busca de trabalho e/ou não encontram, ou se dispõem a aceitar qualquer ocupação.

Considerando-se que no Brasil esse quadro é ainda mais grave, isso parece paradoxal, mas nesse novo contexto se vê de um lado a ampliação de modalidades de emprego que se distanciam da legislação trabalhista, gerando inúmeros trabalhadores(as) sem registro em carteira, que não usufruem dos seus direitos enquanto trabalhadores(as). Ao mesmo tempo em que se aumenta o número de trabalhadores(as) temporários(as), subcontratados(as), e consequentemente informais, por outro lado, esses(as) mesmos(as) trabalhadores(as) atendem a essa demanda por trabalho informatizado, digital, ou seja, mais especializado e que exige mais qualificação. Antunes (2007) propala que flexibilizar a legislação social do trabalho significa diminuir os direitos sociais conquistados no passado pela classe trabalhadora, especialmente no que se refere ao Brasil após a década de 1930.

O trabalho aqui abordado faz pensar que este pode ocorrer tanto no espaço privado quanto no espaço público, e para uma maior compreensão de como o trabalho se dá nessas duas esferas seguem algumas considerações a esse respeito.

Arendt (1995, p. 56) entende que a privatividade moderna – a esfera privada – pode ser considerada como o oposto da esfera pública. Nesse sentido, afirma que “o fato de uma

atividade ocorrer em particular ou em público não é, de modo algum, indiferente”. A esfera pública reporta-se a dois fenômenos que, apesar de não serem perfeitamente idênticos, estão intimamente ligados. Por um lado, o público relaciona-se àquilo que é visto e ouvido pelos(as) outros(as) e por nós mesmos(as), ou seja, constitui a realidade que pode ser compartilhada com outros(as). “A presença de outros que vêem o que vemos e ouvem o que ouvimos garante-nos a realidade do mundo e de nós mesmos [...]” (ARENDDT, 1995, p. 60).

Quando as coisas são vistas e ouvidas por várias pessoas sob diversos ângulos, mas mantêm a mesma identidade, e quando aqueles(as) que nos cercam têm consciência de que veem o mesmo que nós, mas de forma diversa, sabe-se que essa coisa é real. A aparência, aquilo que aparece, que pode ser visto e ouvido pelos outros(as), além de nós mesmos, é que constitui a realidade.

Segundo Arendt (1988, p. 67), “o termo ‘público’ significa o próprio mundo, na medida em que é comum a todos(as) e diferente do lugar que nos cabe dentro dele”, isto é, o mundo é comum a todos(as), mas dentro dele se ocupam lugares diferentes; cada um(a) tem seu lugar no mundo, e esse lugar não pode coincidir com o lugar do outro. Nessa perspectiva, é necessário entender o espaço público como o espaço onde são construídas as relações sociais e de cidadania. Na acepção da autora, a esfera privada, representada aqui pela vida familiar, ou como “mundo” familiar, “jamais poderá substituir a realidade resultante da soma de todos os aspectos apresentados por um objeto a uma multidão de espectadores” (ARENDDT, 1995, p. 67).

É desta maneira que o trabalho remunerado – fora do lar –, que envolve aspectos de domínio público, constitui-se de grande importância para o ser humano, uma vez que é visto por todos(as), bem como o fato de que se ter um emprego na sociedade atual é importante para manter a sobrevivência e a autoestima. A vida profissional e a vida privada deixam de ter semelhanças para serem dominadas por normas e valores completamente diversos e mesmo contraditórios. Porém, há que se considerar que as mudanças que ocorrem no trabalho influenciam a vida privada e das famílias desses(as) trabalhadores(as). Ao se tratar de trabalho é comum que se pense no trabalho como equivalente a um emprego remunerado; contudo, há tarefas que não envolvem remuneração, como, por exemplo, o trabalho no lar, que sofreu modificações devido ao fato de a mulher sair de sua casa para trabalhar fora. A esse respeito, e retomando Antunes (2007, p. 8), “outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo é dada pelo aumento significativo do trabalho feminino [...] em diversos países avançados e também na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do trabalho”.

De acordo com um censo da população do Reino Unido realizado em 1971 e outro em 1981, Giddens (2005, p. 307) pontua que “houve uma redução de 700 mil homens e 420 mil mulheres no trabalho manufatureiro em relação a 1971”. Acresce que essa tendência ainda pode ser percebida hoje em dia, mas que houve certa estabilização. Um dos motivos dessas mudanças é a introdução de máquinas capazes de poupar o trabalho humano, culminando com a tecnologia da informação na indústria. Ainda para o autor, outro motivo foi o crescimento da indústria manufatureira fora do Ocidente, em particular no Extremo Oriente. Pode-se observar aqui que houve uma mudança no mercado de trabalho, passando dos empregos de produção de manufatura para trabalhos não manuais, o que proporcionou o aumento da entrada das mulheres nesse mercado de trabalho.

Com o uso mais expressivo das máquinas e o investimento em alta tecnologia realizado pelas indústrias, foi possível reduzir consideravelmente o número de trabalhadores(as) nos processos de produção. O aumento das máquinas, com a diminuição do esforço físico do trabalhador, propiciou a entrada da mulher no processo produtivo.

Sobre o trabalho feminino, Giddens (2005, p. 315-316) alega que “até recentemente, o trabalho remunerado nos países ocidentais era uma esfera predominantemente masculina”, mas nas últimas décadas essa situação mudou. “Atualmente, entre 35% e 60% das mulheres com idades entre 16 e 60 anos que vivem na maioria dos países europeus possuem empregos remunerados fora de casa” (GIDDENS, 2005, p. 316).

Sobre o trabalho feminino remunerado, pode-se dizer que também houve um aumento no número de mulheres trabalhadoras no Brasil nas últimas décadas e se pode exemplificar esse fato pelos dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2012), como indicam os dados tabulados por esse Instituto referentes aos anos de 1992 a 2007, na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1 – Taxa de atividade, por sexo

Taxa de atividade, por sexo – População de 10 anos ou mais de idade		
Período	Masculina	Feminina
1992	76,64	47,22
1993	76	47,04
1995	75,28	48,13
1996	73,21	45,97
1997	73,89	47,17
1998	73,63	47,54
1999	73,74	48,95
2001	72,84	48,91
2002	73,17	50,27
2003	72,85	50,69

Período	Masculina	Feminina
2004	72,96	51,54
2005	73,39	52,86
2006	72,71	52,62
2007	72,4	52,4

Fonte: IBGE (2012).

Destarte, o número de homens em atividade é proporcionalmente maior do que o das mulheres, chegando a 20%. Isso pode ocorrer porque apesar de a mulher ganhar mais espaço no mercado de trabalho e ocupar cargos de direção, persistem, ainda que de outras maneiras, as desigualdades entre os gêneros.

Giddens (2005) e Antunes (2007) citam como formas dessas desigualdades a segregação ocupacional, a concentração nos empregos de meio turno e a disparidade social². A segregação ocupacional relaciona-se ao fato de que na sociedade ainda há cargos considerados “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”. Um exemplo são as atividades de secretariado, enfermagem, dentre outras. Já a concentração nos empregos de meio turno permite que as mulheres conciliem seus trabalhos fora do lar com as atividades domésticas e a criação dos(as) filhos(as), que ainda é uma tarefa cuja responsabilidade lhes é atribuída. E por fim, a disparidade social, que pode ser exemplificada pelo pagamento de salários menores às mulheres com relação aos homens. Há que se ressaltar que a própria estrutura física/biológica das mulheres tem reflexos nas mesmas – gravidez, menstruação - o que pode suscitar um tratamento desigual frente ao homem, mesmo estas desigualdades não sendo devidas.

Além desses aspectos que permeiam o trabalho feminino, também se abordará a questão da sua invisibilidade; no entanto, essa invisibilidade está atrelada ao tipo de trabalho exercido, como no caso do setor de higienização e limpeza, setor que, embora essencial para as organizações, é pouco reconhecido e valorizado socialmente. Essa invisibilidade, denominada por Costa (2008) invisibilidade pública, refere-se ao desaparecimento social de alguém mediante a presença de outros(as). Para o autor, essa cegueira pública configura-se em um evento psicossocial e está diretamente relacionada ao fato de que desaparece o humano e considera-se o cargo que este ocupa. A invisibilidade pública, portanto, rebaixa a percepção que se tem do(a) outro(a), principalmente quando esse(a) outro(a) está ligado a uma forma de trabalho desqualificado.

Tomás (2008) entende por invisibilidade aquilo que se considera insignificante, que não se atribui importância, sentimento gerado pelo desprezo social e pelo não reconhecimento.

² Embora Giddens (2005) aborde a questão das desigualdades de gênero no Reino Unido e Antunes (2007) aborde essa desigualdade no Brasil, ambos concordam que elas persistem.

Em função das diversas formas de desigualdade existentes entre gênero, e pelas dificuldades que a mulher trabalhadora sofre, entende-se que cabe a estas o desafio de conseguir conciliar o seu papel pessoal (o trabalho no lar e a educação dos(as) filhos(as)) com o profissional (o trabalho nas organizações), já que não é possível afirmar que as desigualdades de gênero em termos ocupacionais estão desaparecendo, mesmo se se considerar que na atualidade há mulheres trabalhando em atividades ligadas à construção civil, metalurgia, entre tantas outras. É necessário destacar que essas mudanças, bem como a gravidez e a menstruação, por exemplo, interferem não somente nas relações produtivas, mas nas relações sociais, no cotidiano e na subjetividade dessas mulheres, com reflexos na construção de sua identidade. Com relação à identidade, pode-se asseverar que ela está em constante construção (reconstrução), pois o sujeito social se manifesta através de uma relação dialética com os objetos que o cercam, e conseqüentemente com o mundo (LIMA, 2010).

A partir do panorama apresentado sobre o trabalho feminino remunerado, cabem alguns questionamentos: Como a mulher assalariada percebe o seu trabalho remunerado nas organizações? Qual a relação dessa percepção com a construção de sua identidade? Qual a influência dessa percepção para o universo doméstico? Partindo desses questionamentos, salienta-se a importância de se estudar a entrada da mulher no espaço público, bem como os reflexos desse trabalho na vida privada (no lar), na vida pública (relações sociais, atividades de lazer, culturais) e na construção de sua identidade. E ainda, se sua identidade está em constante construção, investigam-se como as mulheres assalariadas percebem essa relação e quais as repercussões dessa relação com seu trabalho nas organizações e no lar.

O objetivo deste trabalho é analisar e interpretar como se dá a construção da identidade da mulher na atividade humana do trabalho remunerado no setor de higienização e limpeza em duas organizações distintas – uma pública e outra privada.

Para atender ao objetivo proposto, será oportuno identificar qual o significado do trabalho nas organizações para essas mulheres e qual é a relação desse trabalho com a construção de suas identidades, bem como analisar se a percepção que as mulheres têm do seu trabalho fora do lar ocasiona mudanças no universo doméstico, buscando descrever as normas de funcionamento de uma instituição pública e de uma privada, apontando suas diferenças.

O tema da pesquisa ocorreu devido à categoria (trabalho feminino) ter sofrido os impactos de modificações políticas, tecnológicas, econômicas e sociais, gerando outras tantas mudanças, como, por exemplo, nos processos de produção e nas questões de gênero. Outro aspecto que justificou a escolha do tema da pesquisa foi pelo fato de a pesquisadora ser mulher, e dessa forma, vivenciar em seu cotidiano a dupla jornada em que procura conciliar as

atividades do lar com as atividades profissionais. Pensa-se também na possibilidade de se compreender um universo com características peculiares (trabalho feminino), o que pode auxiliar no desenvolvimento futuro de pesquisas em Ciências Sociais, considerando que o trabalho é uma de suas principais categorias de análise da sociedade. Quanto à escolha do tipo de trabalho realizado por essas mulheres (higienização e limpeza), esta ocorreu por se tratar de um trabalho pouco valorizado.

Para fundamentar teoricamente este trabalho, fez-se necessário um estudo bibliográfico do fenômeno a ser pesquisado. Gil (2002, p.45) avança que “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. Por um lado, a vantagem de se fazer uso da pesquisa bibliográfica é esta permitir acesso a um variado material que auxilia na fundamentação teórica, proporcionando um entendimento do fenômeno em estudo de forma mais detalhada. Por outro lado, quando se utiliza apenas da pesquisa bibliográfica –, como se trata de uma narrativa ainda demasiado generalista, por ser somente teórica, é necessário realizar a pesquisa empírica através do “depoimento dos agentes sociais acerca das suas condições de existência” (ALMEIDA; PINTO, 1986, p. 75, *apud* MANSO; ALMEIDA, 2009, p. 5). A desvantagem do uso exclusivo da pesquisa bibliográfica é a falta de dados empíricos que proporciona uma comparação, podendo-se confirmar ou não os dados teóricos.

Andrade (2005, p. 125) afirma que “os procedimentos, ou seja, a maneira pela qual se obtêm os dados necessários, permitem estabelecer a distinção entre pesquisas de campo e pesquisas de fontes ‘de papel’. Nesta modalidade incluem-se a pesquisa bibliográfica e a documental”. Neste estudo, além da pesquisa bibliográfica, optou-se por complementar os trabalhos utilizando a pesquisa de campo de caráter qualitativo, para que se obtivessem dados empíricos a serem comparados com a teoria. Na pesquisa qualitativa, é frequente que o(a) pesquisador(a) procure entender os fenômenos segundo a perspectiva das pessoas pesquisadas e a partir daí os interprete e os apresente de forma descritiva.

Na acepção de Flick (2009, p. 29), “as pessoas, as instituições e as interações são envolvidas na produção de realidades nas quais elas vivem ou ocorrem, e que esses esforços produtivos se baseiam em processos de produção de sentido”. É preciso entender como os indivíduos estão engajados nesses processos de produção de sentido, portanto, é preciso “reconstruir a forma como as pessoas, as instituições e as comunicações constroem seus mundos ou a realidade social em nossa pesquisa” (FLICK, 2009, p. 29). É dessa forma que se

procura retratar a realidade dessas mulheres, tomando o cuidado de reproduzir suas falas bem como seu significado.

Ainda com relação a essa reconstrução, Gibbs (2009) acredita que a maioria dos pesquisadores(as) qualitativos(as) se empenha em retratar da maneira mais precisa o que as pessoas disseram, e nesse quesito são realistas. Conclui asseverando que as análises dos (as) pesquisadores(as) são, portanto, interpretações, ou seja, construções do mundo. É aquilo que ele(a) vê e observa. Por conseguinte, está implícito que o(a) pesquisador(a) precisou interpretar aquilo que viu para então descrevê-lo.

Os estudos de Alami, Desjeux, Garabuau-Moussaqui (2010) corroboram com a assertiva de Have (2004, p. 3) de que na pesquisa social qualitativa se verifica sua tendência de basear-se mais “em uma abordagem ‘interpretativa’, de modo que os significados de eventos, ações e expressões não sejam tidos como ‘dados’ ou ‘autoevidentes’, mas como exigência de algum tipo de interpretação”³.

Para Have (2004), a pesquisa qualitativa torna possível tanto a elaboração de descrições complexas quanto as tentativas para explicar uma série de significados que não são evidentes. Pope e Mays (2009, p. 11) concordam com essa afirmativa ao sublinhar que a pesquisa qualitativa “está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e à maneira como as pessoas compreendem este mundo”. É desse modo que se entende ser possível, através dessa abordagem, revelar a dinâmica social da construção identitária dos atores sociais envolvidos neste estudo.

Portanto, reitera-se que os meios ou procedimentos adotados para a obtenção dos dados neste estudo foi a pesquisa de campo, a qual, de acordo com Ciribelli (2005, p. 55),

a Pesquisa de Campo (também denominada Levantamento) baseia-se na observação dos fatos como eles ocorrem na realidade e os dados que coleta, que podem ser obtidos de diferentes formas; através de Entrevistas, Questionários, Consultas, Depoimentos e Registros de Ocorrências de determinados fenômenos. Neste tipo de pesquisa o pesquisador efetua a coleta dos dados ‘em campo’, isto é, diretamente no local em que ocorrem os fatos ou fenômenos, através de várias técnicas.

Quanto à estratégia usada, que foi o estudo de caso, este, segundo Fonseca (2002, p. 33),

³ No original: “[...] on an ‘interpretative’ approach, in the sense that the meanings of events, actions and expressions is not taken as ‘given’ or ‘self-evident’, but as requiring some kind of contextual interpretation” (HAVE, 2004, p. 4).

pode ser caracterizado de acordo como o estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade próprias. É uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobris a (*sic*) que há nela de mais essencial e característico.

No que se refere a seus objetivos, ou seja, em relação aos fundamentos estudados, a pesquisa qualitativa pode se valer de um tipo de abordagem tanto exploratória quanto descritiva ou ainda explicativa; informa-se que as duas primeiras farão parte deste estudo.

Em consonância com Ciribelli (2005, p. 54), a pesquisa exploratória

proporciona maiores informações sobre o tema que o pesquisador pretende abordar; auxilia-o a delimitá-lo; ajuda-o a definir seus objetivos e a formular suas hipóteses de trabalho e também a descobrir uma forma original de desenvolver seu assunto. Pode ser feita através de Documentos, Bibliografias, Entrevistas, Observações e Visitas web site, etc.

Mesmo com um tema já definido, um problema proposto e um objetivo identificado, a pesquisa exploratória – por se tratar de uma pesquisa qualitativa que não tem a intenção de apresentar dados estatísticos – permitiu aprofundar e repensar determinados tópicos após o início dos trabalhos, pois se entende que a pesquisa qualitativa não é linear.

Na pesquisa descritiva, por seu turno, Ciribelli (2005, p. 54) assinala que “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira neles. [...]. Em geral, a pesquisa descritiva usa como técnica de coleta de dados a observação, os questionários, as entrevistas e os levantamentos”.

Primeiramente, se definiram os sujeitos femininos da pesquisa, porque se pretende identificar dois grupos de mulheres trabalhadoras do setor de higiene e limpeza pertencentes a duas instituições de Ensino Superior – uma pública e outra privada – da cidade de Maringá, PR. Dentre os sujeitos, oito são participantes da organização pública e seis da organização privada, e busca-se entender de que forma estes constroem suas identidades. A escolha desses dois grupos se deu porque se entende que são organizações essencialmente distintas, e a variação entre elas ocorre com relação à segurança no emprego (estabilidade/instabilidade), faixa salarial (valores), condições de trabalho (quantidade de trabalho/relacionamento interpessoal/política de benefícios), perspectiva de crescimento profissional (plano de carreira) e a valorização do trabalho. Ambos os grupos estudados são de mulheres

trabalhadoras assalariadas, que atuam no mesmo setor, mas em locais de trabalho com características distintas, o que pode interferir diferentemente na construção de suas identidades. Nesse sentido, esta pesquisa foi tratada em uma escala microssocial, na escala da vida cotidiana, do trabalho, do lazer e da família dessas mulheres.

As técnicas de coleta de dados utilizadas foram a entrevista – com dez mulheres – e o grupo focal – com sete sujeitos. O período da pesquisa de campo no tocante às entrevistas individuais aconteceu no ano de 2012, dentre os meses de abril a junho; quanto ao grupo focal, foi realizado em novembro desse mesmo ano.

Um dos fatores determinantes para a utilização da entrevista foi por se entender que ela se constitui a técnica ou instrumento de coleta de dados que possibilitaria compreender e interpretar como acontece a construção da identidade da mulher na atividade humana do trabalho remunerado. Isso se explica porque esse instrumento de coleta de dados permite que além de se registrar as informações fornecidas pelas informantes, se façam observações que envolvam o comportamento, atitudes, expressões, aparência, dentre outras. Isto é, se utilizou da atenção flutuante, que é observar o que ocorre ao redor e suas interferências, enquanto a entrevista se desenrolava.

Além disso, cabe ressaltar que para Have (2004, p. 5), o ato de fazer entrevistas tem uma série de vantagens, dentre as quais o fato de que

o pesquisador é capaz de coletar uma grande quantidade de informações direto do alvo com um investimento mínimo em termos de tempo e esforço social. Não é necessário esperar até que um fenômeno de interesse surja naturalmente; pode-se trabalhar para tê-lo criado no local⁴.

Nesse sentido, podem-se contatar os sujeitos da pesquisa no momento que se julgou oportuno, sem ter que aguardar que algum fenômeno de interesse ocorresse, o que facilitou este estudo na questão tempo e foi possível coletar uma série de informações relacionadas à pesquisa.

Quanto ao tipo de entrevista, optou-se pela semipadronizada, realizada de modo individual. Nesse quesito, Berg (2001) assevera que a escolha de uma técnica de coleta de dados a ser usada na pesquisa deve estar intimamente relacionada com o tipo de questão da pesquisa que está sendo realizada.

Ainda para Berg (2001, p. 70),

⁴ No original: “The researcher is able to collect a large amount of on-target information with a minimal investment in terms of time and social effort. One does not have to wait until a phenomenon of interest emerges naturally; one can work to have it created on the spot, so to speak” (HAVE, 2004, p. 5).

este tipo de entrevista envolve a utilização de uma série de perguntas pré-determinadas e/ou tópicos específicos. Estas perguntas são normalmente feitas a cada entrevistado em uma ordem sistemática e consistente, mas os entrevistadores estão autorizados a ter liberdade para divagar, isto é, é permitido aos entrevistadores (na verdade esperado) investigar muito além das respostas às suas perguntas padronizadas⁵.

Para a aplicação da entrevista, foi elaborado um roteiro (Apêndice 01) a ser seguido e que serviu de base para que não fosse esquecido nenhum aspecto relevante; no entanto, puderam ser investigados mais profundamente outros aspectos que suscitaram maior interesse, indo além dos tópicos contidos nesse roteiro, proporcionando a coleta de um maior número de informações.

No que tange ao desenvolvimento de cronogramas que envolvem a elaboração das questões que constaram da entrevista utilizada, Berg (2001) traz que os(as) pesquisadores(as), a partir do momento que determinam a natureza de sua investigação e os objetivos de sua pesquisa, já possuem um ponto de partida para iniciar a desenvolver um programa de perguntas. Sugere que os(as) pesquisadores(as) iniciem com uma listagem que contenha as categorias que podem ser importantes para a sua pesquisa, e que em seguida devem agrupar as questões de cada categoria descrita^{6 7}.

Flick (2009, p. 98) aponta que

[...] devemos pensar sobre como preparar nossa pesquisa (ou pesquisadores) cuidadosamente para trabalhar no campo. Para estar preparados para o contato com pessoas ou eventos no campo, os pesquisadores devem ser formados no uso de sua abordagem metodológica, saber o que é importante e quais problemas podem surgir em sua aplicação. Pode ser útil fazer um treinamento para entrevistas por meio de dramatizações, se elas forem seguidas de uma avaliação crítica por parte da equipe de pesquisa ou do supervisor de uma pesquisa.

Na elaboração da entrevista utilizada, deu-se atenção especial para o tipo de pergunta a ser feita, optou-se por perguntas fechadas e abertas para facilitar o trabalho posterior de interpretação e análise dos relatos.

⁵ No original: “This type of interview involves the implementation of a number of predetermined questions and/or special topics. These questions are typically asked of each interviewee in a systematic and consistent order, but the inter-viewers are allowed freedom to digress; that is, the interviewers are permit-ted (in fact expected) to probe far beyond the answers to their prepared and standardized questions” (BERG, 2001, p. 70).

⁶ No original: “In order to draw out the most complete story about various subjects or situations under investigation, four types or styles of questions must be included in the survey instrument: essential questions, extra questions, throw-away questions, and probing questions” (BERG, 2001, p.75).

⁷ Informações mais detalhadas sobre o assunto podem ser encontradas em Berg (2001).

Quanto à preparação da entrevista, foi realizado ainda um pré-teste em abril de 2012 através da aplicação de uma entrevista com roteiro previamente formulado com uma trabalhadora da instituição pública, a qual não fez parte dos casos analisados, mas que também realiza serviços de higienização e limpeza. O objetivo do pré-teste foi o de minimizar os problemas de comunicação que porventura pudessem ocorrer com o estudo, permitindo rever o roteiro das entrevistas.

Quanto à ordem das perguntas, o formulário de entrevista (Apêndice 01) constou de 5 (cinco) blocos, a saber: Bloco I – dados pessoais; Bloco II – chefia de família; Bloco III – mercado de trabalho; Bloco IV – cotidiano; e Bloco V – imaginário.

As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho dos sujeitos entrevistados. Na organização privada, em uma sala disponível no momento da entrevista; e na organização pública, na própria copa, e a maioria ocorreu do lado de dentro – onde havia outras mulheres – e outras do lado de fora da copa. Dessa forma, o local das entrevistas foi definido pelas próprias entrevistadas, conforme as possibilidades apresentadas por elas, sem que essa escolha causasse alterações significativas em seus afazeres e nem interferisse sobremaneira na coleta dos dados. Portanto, levou-se em consideração a disponibilidade das informantes, a verificação *in loco* do ambiente de trabalho, bem como a autorização dos responsáveis nas instituições, atentando-se para o cumprimento das regras organizacionais. Após a realização das entrevistas, seu conteúdo foi analisado e interpretado pela pesquisadora.

A linguagem a ser adotada pelo pesquisador(a) deve ser familiar ao(à) entrevistado(a), o que pressupõe que o(a) entrevistador(a) deve adotar uma abordagem de mundo igual à do(a) entrevistado(a) (BERG, 2001).

Com relação às modalidades de coleta de dados, no tocante ao contexto das técnicas verbais, “duas modalidades de coleta de informações podem ser propostas: a anotação e a gravação das entrevistas” (ALAMI; DESJEUX; GARABUAU-MOUSSAQUI, 2010, p. 71). Como há opiniões distintas quanto à utilização de uma ou outra modalidade de coleta de dados, optou-se nesta pesquisa pela gravação das entrevistas, mas simultaneamente fizeram-se algumas anotações, uma vez que a intenção era analisar tanto o conteúdo quanto a forma do discurso dos atores. Desse modo, através das gravações puderam ser registrados dados como entonações, volume, expressões verbais, e ao mesmo tempo, conciliá-los com anotações; também foi possível registrar mudanças na expressão facial, postura do corpo, gestos, dentre outros. Sendo assim, possibilitou à entrevistadora uma maior atenção/observação quanto à comunicação não verbal das entrevistadas, sem a preocupação de se anotar suas falas de forma literal.

A entrevistadora foi a responsável pelo registro – gravação e anotação – de todas as informações necessárias. Para que a entrevistadora/pesquisadora se apresentasse hábil e sensível ao fato em questão, deveria estar focada nos objetivos da pesquisa e inteirada com relação aos dados já coletados anteriormente a respeito das participantes. Esses dados auxiliaram a pesquisadora na elaboração das questões da entrevista como cargo, faixa salarial e benefícios oferecidos, bem como lhe permitiu estar devidamente preparada para realizar cada uma das questões que compõem a entrevista no intuito de criar oportunidades para que as entrevistadas repassassem informações além do solicitado.

Quanto ao grupo focal, definiu-se que o seu local de realização deveria ser imparcial, uma vez que foram reunidas mulheres de duas organizações e não se pretendia que houvesse interferências significativas que pudessem prejudicar a coleta dos dados. Portanto, esse encontro foi realizado em uma terceira organização na qual nenhuma das participantes possuía algum tipo de vínculo empregatício.

Baseou-se na definição de Barbour (2009, p. 21), que alega que a “entrevista de grupo focal”, como ele se refere, “é um intrigante termo híbrido e sugere, ao menos para mim, que o exercício visa a entrevistar um grupo, que é visto como detendo uma visão consensual, em vez de ser o processo de criar o consenso pela interação em uma ‘discussão de grupo focal’”. A condução do grupo focal ocorreu no sentido de garantir que as participantes conversassem entre si e não interagissem somente com a pesquisadora, que foi a moderadora do grupo, a qual contou com o apoio de uma auxiliar de pesquisa que também fez anotações que mais tarde puderam ser confrontadas. Para que o trabalho com o grupo focal tivesse êxito, procurou-se seguir alguns conselhos elencados por Barbour (2009), os quais conduziram a preparar um guia de tópicos e a selecionar material de estímulo que incentivasse a interação, de modo que as discussões parecessem apropriadas a todas as participantes, mas que ao mesmo tempo apresentassem experiências ou perspectivas variadas, proporcionando algum debate ou diferença de opinião. Foram feitos alguns esclarecimentos iniciais, agradecendo a presença das mulheres e assegurando a confidencialidade antes de iniciar os trabalhos no grupo. Explicou-se a presença de mais uma mulher (auxiliar da pesquisadora) que ajudaria no registro das informações ali colhidas e informou-se que as discussões do grupo serviriam apenas para os propósitos da pesquisa, que tinha como objetivo saber qual a opinião do grupo sobre o trabalho da mulher. Informou-se ainda que a sessão seria filmada com a intenção do registro dos fatos da forma mais fiel possível. Cabe esclarecer que a auxiliar da pesquisadora foi treinada para tal finalidade, recebendo informações sobre a pesquisa de um modo geral, o objetivo do grupo focal e como proceder ao registro de dados durante o grupo. Iniciou-se com

uma dinâmica de apresentação na qual foi solicitado que cada uma das mulheres se dirigisse ao meio do semicírculo e escolhesse uma foto (material de apoio) e em seguida se apresentasse individualmente dizendo seu nome, tempo de trabalho na empresa atual e explicasse o porquê da escolha da foto, isto é, o que chamou a sua atenção na foto escolhida. As fotos retratavam diversas situações de trabalho, como, por exemplo, mulheres trabalhando em ocupações ainda consideradas de homem, mulheres realizando mais de uma tarefa ao mesmo tempo (tarefa do lar e cuidado com criança), homem cuidando de criança, homem realizando tarefas do lar, mulher trabalhando enquanto o homem assistia à televisão, mulher trabalhando e passando batom, dentre outras. Também houve a preocupação na preparação da pesquisadora através da escolha de um roteiro de perguntas, caso não surgissem discussões de forma espontânea que pudessem contribuir com os objetivos da pesquisa. Depois de aproximadamente uma hora e trinta minutos de reunião, fizeram-se alguns comentários finais e abriu-se para perguntas e para o esclarecimento de dúvidas, caso houvesse. Finalizaram-se os trabalhos informando-as que após a conclusão dos dados será apresentada uma breve explicação a todas sobre os resultados obtidos e agradeceram-se as suas participações.

É oportuno acrescentar que a seleção dos casos entrevistados e que participaram do grupo focal se deu através da técnica da bola de neve. Essa técnica estabelece que a primeira informante seja indicada por alguém – no caso, foi a coordenadora do setor de higienização e limpeza das duas organizações – e que a próxima informante seja escolhida pela informante anterior. O entrevistador não participa dessa escolha, apenas pergunta à informante quem ela sugeriria para ser a próxima informante e acata essa sugestão (FLICK, 2009). Por fim, quanto à programação das entrevistas, estas foram agendadas previamente com as informantes e outras ocorreram espontaneamente.

Quanto aos procedimentos a serem adotados para análise e interpretação dos dados, optou-se pela AD – Análise do Discurso.

No entendimento de Brandão (2004, p. 103), “o desafio a que a análise do discurso se propõe é o de realizar leituras críticas e reflexivas que não reduzam o discurso a análises de aspectos puramente linguísticos nem o dissolvam num trabalho histórico sobre a ideologia”. Para que se opere essa leitura crítica da realidade, suas fronteiras se aproximam com as das ciências humanas, dentre elas a história, a psicanálise, a sociologia, dentre outras.

Dessa forma, entende-se que no discurso, aquilo que se diz tem um significado em relação ao que não se diz (inconsciente), relaciona-se com o lugar social que o sujeito está se referindo, relaciona-se com o(a) ouvinte e ainda com outros discursos. Assim, pretendeu-se entender qual é o significado que as entrevistadas atribuem à sua realidade.

Quanto à forma de apresentação escrita da pesquisa, esta se deu através de seções.

Na seção um, discutem-se temáticas concernentes a trabalho e gênero, abordando-se as diferenças conceituais entre trabalho e trabalho remunerado, entre sexo e gênero, e discorrendo sobre a questão das desigualdades de gênero em termos ocupacionais e os fatores que levam a essa desigualdade. Na seção dois, realiza-se um breve histórico da luta pelo trabalho feminino remunerado no Brasil, apresentam-se as características da sociedade brasileira, a invisibilidade do trabalho feminino versus sua profissionalização, bem como aborda-se a questão sobre trabalho e identidade e elencam-se os temas cultura, identidade e a relação entre ambas. Na seção três, caracterizam-se as organizações e as suas funcionárias, sujeitos dessa pesquisa, delimitando suas funções. Na seção quatro, analisam-se os dados e na sequência se apresentam as considerações finais.

Esta pesquisa, portanto, parte da premissa de que o modo de produção adotado pela sociedade, que possibilita às pessoas serem remuneradas pelo seu trabalho – que é uma das formas de seu sustento – exerce influência sobre o seu modo de viver. Assim, a atividade humana aqui pesquisada foi a atividade do trabalho, em particular o trabalho da mulher, levando-se em consideração tanto aspectos do seu trabalho no lar quanto nas organizações.

1 TRABALHO E GÊNERO

1.1 TRABALHO E TRABALHO REMUNERADO

Um dos motivos que leva as pessoas a trabalhar é a necessidade de se obter uma renda que permita a aquisição de bens e serviços de que necessita ou deseja. Porém, o que se denomina “trabalho” tem sofrido alterações ao longo do tempo, ocasionando consequências de toda ordem. As mudanças que ocorrem no cenário global, especialmente no mundo do trabalho, têm provocado alterações nas relações sociais e nas relações familiares.

Segundo Marx (1980, p. 197, grifos nossos),

o trabalho é, em primeiro lugar, um processo de que participam igualmente o homem e a natureza, e no qual o homem espontaneamente (*sic*) inicia, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza. Ele se opõe à natureza como uma de suas próprias forças, pondo em movimento braços e pernas, as forças naturais de seu corpo, a fim de apropriar-se das produções da natureza de forma ajustada a suas próprias necessidades. Pois, atuando assim sobre o mundo exterior e modificando-o, ao mesmo tempo ele modifica a sua própria natureza. Ele desenvolve seus poderes inativos e compele-os a agir em obediência à sua própria autoridade.

O ser humano relaciona-se com a natureza por meio do trabalho em uma relação dialética, uma vez que a atividade do trabalho que o indivíduo exerce sobre a natureza, além de modificar a própria natureza, modifica a ele próprio. Dessa forma, atua sobre o mundo exterior modificando-o e, simultaneamente, modifica a si próprio.

No entanto, as relações entre a humanidade e a natureza tornaram-se mais complexas, pois ocorreu um salto da natureza à vida social propiciado pelo trabalho assalariado. A mudança para o sistema de trabalho assalariado alterou profundamente o modo de vida e o significado do trabalho. No capitalismo, os(as) trabalhadores(as) vendem sua propriedade, que é a sua força de trabalho, para o capitalista que, ao comprá-la, passa a ser seu proprietário durante o tempo em que a comprou,

a força de trabalho como mercadoria só pode aparecer no mercado à medida que e porque ela é oferecida à venda ou é vendida como mercadoria por seu próprio possuidor, pela pessoa da qual ela é a força de trabalho. Para que seu possuidor venda-a como mercadoria, ele deve poder dispor dela, ser, portanto, livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele

e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e entram em relação um com o outro como possuidores de mercadorias iguais por origem, só se diferenciando por um ser comprador e o outro, vendedor, sendo, portanto ambos, pessoas juridicamente iguais. O prosseguimento dessa relação exige que o proprietário da força de trabalho só a venda por determinado tempo, pois, se a vende em bloco, de uma vez por todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em um escravo, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria (MARX, 1983, p. 139).

Ainda citando Marx (1983), a força de trabalho, considerada por ele uma mercadoria, é vendida pelo seu valor, que é determinado para produzir a mercadoria.

Ao definir trabalho, Marx (1983) entende que o ser humano provoca mudanças na natureza – o material da natureza sofre uma mudança em sua forma – e acaba por ser adaptado para atender às necessidades desse indivíduo. É assim que o trabalho acaba por se incorporar ao sujeito. O trabalho na sociedade nunca foi livre; sempre nas relações de trabalho houve domínio e servidão.

Nesse contexto, indaga-se: em que medida o trabalho remunerado influencia na construção da identidade?

Para responder a essa e outras questões, ater-se-á unicamente ao trabalho assalariado ou remunerado, que é todo tipo de trabalho que gera uma remuneração, um determinado valor que o(a) empregado(a) recebe sobre o que executa. Destarte, de acordo com Marx (1980), o(a) empregado(a) em sua jornada de trabalho acrescenta outros valores, produtos que ultrapassam o seu salário, uma parte da jornada de trabalho é remunerada, a outra não. A parte da qual o capitalista não paga equivalente algum são as horas de sobretrabalho, que se traduzem em mais-valia.

Na perspectiva de Arendt (1995), o trabalho de nossas mãos, aquilo que o *homo faber* faz modificando os materiais, trabalhando sobre eles, é o que se pode chamar de trabalho. O trabalho faz parte da existência humana, porque o homem e a mulher precisam transformar a natureza para sua sobrevivência, e essa transformação tem uma finalidade; e o trabalho remunerado é histórico (uma forma de trabalho produzida socialmente em determinado momento da história da humanidade).

As mudanças que se processam nas relações de trabalho são contínuas, e ao longo do tempo o trabalho adquiriu características distintas; um exemplo dessas transformações pode ser dado com a entrada da mulher no mercado de trabalho, mercado antes pertencente apenas aos homens.

Ao se tratar das questões relacionadas ao trabalho, particularmente o trabalho feminino, destaca-se que até o século XVIII alguns trabalhos eram realizados apenas por

peças do sexo masculino, pois nesse período se entendia que esses trabalhos eram somente trabalhos de homem, portanto, não era permitido que pessoas do gênero feminino os realizassem. Foi somente a partir do século XIX que houve significativas transformações na vida das mulheres, dentre elas questões relacionadas à escolarização, voto e trabalho produtivo. Ao usar termos como macho ou fêmea, se refere ao sexo biológico com o qual se nasce, isto é, a características físicas. No entanto, não se pode deixar de levar em consideração as questões de gênero, pois ser masculino não significa possuir um sexo macho e ser feminino não significa possuir um sexo fêmea, uma vez que as aparências dos corpos não estão diretamente associadas a noções de masculinidade e de feminilidade que se possui, pois o que é masculino e feminino é fabricado socialmente. Para melhor entendimento do que significa sexo e gênero, tecem-se algumas considerações a seguir.

1.2 SEXO E GÊNERO

Antes de iniciar as discussões sobre o trabalho feminino propriamente dito, procura-se esclarecer as diferenças conceituais entre sexo e gênero para posteriormente discutir as questões de gênero e de desigualdade de gênero na sociedade.

No entendimento de Strey,

[...] sexo não é gênero. Ser uma fêmea não significa ser uma mulher. Ser um macho não significa ser um homem. Sexo diz respeito às características fisiológicas relativas à procriação, [...]. Sexo biológico com o qual se nasce não determina, em si mesmo, o desenvolvimento posterior em relação a comportamentos, interesses, estilos de vida, tendências das mais diversas índoles, responsabilidades ou papéis a desempenhar, nem tampouco determina o sentimento ou a consciência de si mesmo/a, nem das características da personalidade, do ponto de vista afetivo, intelectual ou emocional, ou seja, psicológico (STREY, 2005, p. 182-183).

Se esses aspectos referentes a gênero acima relacionados não são determinados pelos atributos fisiológicos, pode-se afirmar que estes se estabelecem pelo processo de socialização, o que significa dizer que as diferenças sexuais são apenas físicas. No entanto, as diferenças de gênero são socialmente construídas, e essa construção varia, pois “cada cultura tem imagens prevaletentes do que homens e mulheres devem ser” (STREY, 2005, p. 183).

Aprende-se o que é ser feminino e o que é ser masculino desde que se nasce, e essa noção de feminilidade e masculinidade é reforçada conforme a época em que se vive, os grupos sociais dos quais se faz parte, a cultura prevalecente na sociedade em que se está inserido. Maio (2011, p. 88) atesta que

é importante enfatizar essa distinção de conceitos (biológico x cultural) porque, como não se trata de fenômeno puramente biológico, ocorrem mudanças na definição do que é ser homem ou mulher ao longo da história e em diferentes regiões e culturas. Desse modo, se as relações homem e mulher são um fenômeno de ordem cultural, elas podem ser transformadas.

Assim, o que é ser homem e o que é ser mulher – aspectos relacionados a questões de gênero – varia com respeito à época, local, contexto histórico, valores culturais; portanto, não é algo geral, mas específico a cada lugar e que se reformula com o passar do tempo e com a incorporação de novos valores e entendimentos. Não se pode falar de mulher sem se falar de homem e o conceito de gênero abre um espaço para que sejam discutidas as diferenças e as desigualdades entre ambos. Ao referir-se à diferença, é preciso se fazer menção à diferença entre sexo e gênero. A noção de gênero

[...] deixa pensar que a velha humanidade desde sempre se enganou, já que cada um de seus membros acreditava poder definir-se em relação a seu sexo embora devesse ter-se definido em relação a seu gênero. A diferença dos dois, lembro, é que o sexo não se escolhe, ao passo que o gênero, este, se escolhe (DUFOUR, 2008, p. 55)⁸.

Mudanças culturais ocorrem paulatinamente, e se se aprender que quem nasce em um corpo com características físicas masculinas – do sexo macho – é homem e deve agir, sentir e pensar como tal – o inverso também ocorre com o sexo fêmea –, é difícil reconstruir a ideia e quebrar o paradigma existente, passando a se entender que a pessoa que nasceu com um sexo macho pode não ser do gênero masculino. Mais difícil é aceitar que as pessoas têm o direito de escolher como agir, sentir e pensar, independentemente de seu sexo, mas levando-se em consideração as questões de gênero. A esse respeito, Goellner (2011, p. 15) menciona que

por *gênero*, entende-se a condição social através da qual nos identificamos como masculinos e femininos. É diferente de *sexo*, termo usado para identificar as características anatômicas que diferenciam os homens das

⁸ Sobre essa diferença, “atribui-se ao doutor Harry Benjamin, médico de origem alemã instalado nos Estados Unidos, a invenção, nos anos 50, desta distinção. “O sexo, dizia ele, é o que se vê, o gênero, é o que se sente”. (DUFOUR, 2008, p. 55).

mulheres e vice-versa. O *gênero* é construído social e culturalmente e envolve um conjunto de processos que vão marcando os corpos a partir daquilo que se identifica ser masculino e/ou feminino (grifos do original).

Strey (2005, p. 189) adverte que “Os estudos de gênero nos mostram uma tremenda variedade de culturas no mundo. [...] As diferenças entre sociedades onde o gênero é central à produção econômica e aquelas onde é secundário se refletem nas diferenças em todas as estruturas de autoridade”. O que se pode afirmar é que na sociedade ocidental, homens e mulheres são rotulados desde o nascimento até a morte em função de seu sexo.

Albuquerque Júnior (2011, p. 36) confirma essa ideia ao pontuar que pensar a sociedade remete a valores intrínsecos às práticas culturais que moldam as ações e os pensamentos, os quais, por seu turno, produzem as identidades de sujeitos “em uma sociedade que tem como um de seus traços marcantes o de ser pensada no masculino e para o masculino”.⁹

Parte-se do pressuposto de que a subordinação da mulher é um fator cultural, porque na sociedade brasileira contemporânea, quando se educam as crianças, dá-se aos meninos mais liberdade para agir, ou seja, permite-se a eles mais autonomia. Já com relação às meninas, estas são privadas de algumas atividades como aquelas que envolvem ação e tomada de decisão. Na própria escola recebem um retorno positivo e “são mais estimuladas e valorizadas quando são prestativas, comportadas e obedientes” (MOREIRA; COLETO, 2011, p.108). É dessa forma que os adultos reforçam as diferenças de gênero, e aquilo que constitui as diferenças sexuais continua definido por comportamentos, ações, gestos considerados coisas de homem ou coisas de mulher. Por conseguinte, o significado social do que vem a ser feminino e do que vem a ser masculino produz e legitima as relações de poder e desigualdade social.

Ainda no que tange ao aspecto conceitual, há alguns questionamentos que inevitavelmente são feitos, como, por exemplo, “quando teóricas feministas afirmam que o gênero é uma interpretação cultural do sexo, ou que o gênero é construído culturalmente, qual é o modo ou mecanismo dessa construção?” (BUTLER, 2003, p. 26).

Para Butler (2003), se for entendido(a) que a questão de gênero é construída socialmente, essa ideia sugere algo determinado por valores culturais, concebendo o ser humano como um ser passivo. Assim, compreende-se que o gênero, uma vez construído, assemelha-se a fatores biológicos e que é pré-determinado, como o destino.

⁹ Uma discussão mais detalhada sobre as teorias que tratam da subordinação da mulher – se sempre ocorreu ou se foi desenvolvida ao longo da história – pode ser encontrada em Strey (2005).

Mas há opiniões contrárias. Ainda segundo Butler (2003, p. 27) “Simone de Beauvoir sugere, em *O segundo sexo*, que ‘a gente não nasce mulher, torna-se mulher’, mas há um agente implicado em sua formulação, um cogito, que de algum modo assume ou se apropria desse gênero, podendo, em princípio, assumir algum outro”. Isso significa que essa construção do gênero pode reportar-se à possibilidade de as pessoas fazerem suas escolhas. Contudo, para Butler (2003), esse *tornar-se mulher* sempre ocorre sob uma compulsão cultural, pontuando que essa compulsão não vem do sexo.

Entende-se que o ser humano pode fazer suas escolhas, uma vez que possui livre arbítrio para tomar suas próprias decisões, possui uma personalidade própria, embora em sua constituição receba influências culturais. É dessa forma que não se pode deixar de considerar Louro (2000, p. 6), ao afirmar que

os corpos ganham sentido socialmente. A inscrição dos gêneros — feminino ou masculino — nos corpos é feita, sempre, no contexto de uma determinada cultura e, portanto, com as marcas dessa cultura. As possibilidades da sexualidade — das formas de expressar os desejos e prazeres — também são sempre socialmente estabelecidas e codificadas. As identidades de gênero e sexuais são, portanto, compostas e definidas por relações sociais, elas são moldadas pelas redes de poder de uma sociedade¹⁰.

Diante do exposto, entende-se que gênero se baseia na história, na sociedade e na cultura para fundamentá-lo, que homens e mulheres são afetados por processos diferentes e reagem a eles também de maneira diferente, em função de suas individualidades/subjetividades.

É o que destaca Louro (2000 p. 16-17),

a produção dos sujeitos é um processo plural e também permanente. Esse não é, no entanto, um processo do qual os sujeitos participem como meros receptores, atingidos por instâncias externas e manipulados por estratégias alheias. Ao invés disso, os sujeitos estão implicados, e são participantes ativos na construção de suas identidades. [...]. Na constituição de mulheres e homens, ainda que nem sempre de forma evidente e consciente, há um investimento continuado e produtivo dos próprios sujeitos na determinação de suas formas de ser ou ‘jeitos de viver’ sua sexualidade e seu gênero.

Considerando que tanto questões internas (individuais) quanto externas (culturais) participam ativamente da construção das identidades dos sujeitos, nessa construção os sujeitos são agentes ativos e, portanto, reconhecer-se em uma identidade é possuir um sentimento de

¹⁰ Uma discussão mais detalhada sobre a questão das identidades sexuais e de gênero pode ser encontrada em Louro (2000).

pertencimento a determinado grupo social de referência, é escolher, é ver-se no grupo, o que requer escolhas próprias assim como escolhas influenciadas por valores presentes na cultura.

Ainda corroborando Louro (2000, p. 6), “somos sujeitos de muitas identidades”. Todas as identidades sociais, inclusive as de gênero, não são estáveis, pelo contrário, estão em constante processo de reformulação/reconstrução, portanto, são fragmentadas e mudam de pessoa para pessoa, conforme o momento histórico e a cultura em que a pessoa estiver inserida.

Para finalizar este tópico, cita-se Scott (1995), o qual sublinha que as abordagens relativas a gênero utilizadas pela maioria dos(as) historiadores(as) se dividem em duas categorias distintas. A primeira é descritiva, pois se refere à existência de fenômenos, mas não os interpreta. Foi a categoria que se optou em usar nesta seção. O segundo uso avalia a causa e faz referência à natureza dos fenômenos; investiga o como e o porquê esses fenômenos tomam as formas que têm. É dessa maneira que na concepção dessa última categoria, “ainda que, nessa utilização, o termo ‘gênero’ sublinhe o fato de que as relações entre os sexos são sociais, ele nada diz sobre as razões pelas quais essas relações são construídas como são, não diz como elas funcionam ou como elas mudam” (SCOTT, 1995, p. 76)¹¹.

Desse modo é que se utiliza o termo gênero para se reportar às relações sociais entre os sexos, ou seja, “o termo gênero torna-se uma forma de indicar ‘construções culturais’ – a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres” (SCOTT, 1995, p. 75), rejeitando as explicações puramente biológicas.

É dessa forma que em função do gênero – masculino ou feminino – é que são definidos socialmente alguns papéis sociais, em particular no que se refere às ocupações.

1.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TERMOS OCUPACIONAIS

Como já posto, há várias formas de desigualdade, dentre elas as desigualdades ocupacionais que serão abordadas mais pormenorizadamente neste tópico; essa constatação, por sua vez, remete ao conceito de igualdade.

O conceito de igualdade assume diferentes significados de acordo com o momento histórico a que faz referência. Essa afirmativa pode ser confirmada, por exemplo, quando

¹¹ Maiores informações sobre gênero podem ser encontradas em Scott (1995).

voltam-se os olhos para a Antiguidade. Nesse período, a igualdade estava diretamente ligada à ideia de liberdade. Havia diferenças socialmente falando, mas havia no plano político a concepção de isonomia enquanto participação de todos(as) de forma igualitária. Através da *polis*, os homens tornavam-se iguais – no campo da política apenas – em um local que conviviam como cidadãos. Era nesse espaço público que havia uma pluralidade de participantes que desfrutavam da condição de iguais. Desta forma, a igualdade era uma característica especificamente política, um atributo artificial e não uma qualidade natural dos homens. Esse era o motivo que os iguais, entre os gregos, eram apenas os cidadãos, homens livres. Viver em uma *polis* significava que tudo era decidido pelas palavras, havia que se persuadir e, contrariamente, forçar alguém mediante a violência ou ordenar era característica de uma relação despótica, que ocorria no espaço doméstico ou privado, local em que o patriarca comandava sozinho (ARENT, 1995).

Se livres, e essa liberdade se restringia ao espaço público, os homens podiam transitar pela *polis*, e possuíam os mesmos direitos perante a lei no aspecto de dialogar com seus pares, usando de seus direitos políticos.

Sobre igualdade, Novais (2005, p. 24-25) alega que “certo é que a concepção de que todos os homens são iguais, independentemente de sua origem social, gênero, idade, concretizou-se, em termos jurídicos e políticos, na época das Grandes Revoluções Liberais, com o advento das Declarações de Direitos do Século XVIII”. Ser igual perante a lei, contudo, não significa ser igual com relação a oportunidades, e observa-se que apesar dessa concepção formal de igualdade, mantiveram-se outros critérios de desigualdades, como as posses ou o gênero. É na primeira metade do século XIX que “a Revolução Industrial coloca em prova as perversas leis naturais do mercado, que a igualdade começa a ser pensada em termos de igualdade de chances e igualdade de oportunidades” (NOVAIS, 2005, p. 27).

Verifica-se, portanto, que a legislação por si só não é capaz de alterar as situações de discriminação por ser um fenômeno social e somente nessa seara poder ser tratado; e que até o momento há pequena mobilização do poder público e da sociedade civil para a implementação de afirmativas que venham a minorar a discriminação contra a mulher. Uma delas é a ratificação da Convenção 156 da OIT que visa a assegurar expressamente a eliminação das distinções com base nas responsabilidades familiares. A convenção trata da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que concerne à divisão de tarefas domésticas, com responsabilidades em relação a filhos e filhas dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se preparar para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Espera-se que a ratificação do documento pelo Estado brasileiro estimule uma maior participação dos homens em tarefas que, tradicionalmente, são desempenhadas por mulheres¹².

Para explicar a desigualdade de gênero em termos ocupacionais, e ao se comparar o trabalho feminino no século XX com o trabalho feminino nos dias atuais, observa-se que o papel atribuído à mulher naquela época era restrito ao ambiente familiar, muito diferente do papel ocupado hoje em dia por ela, uma vez que a mulher adentrou à esfera pública. E mais, que a mulher, alheia às atividades públicas desde o Brasil Colônia, até hoje sofre os impactos dessa alienação. Pode-se verificar que seu papel era destinado preponderantemente ao cuidado dos filhos e com as atividades do lar, e ainda hoje o papel de muitas ainda se configura dessa forma.

Giddens (2005) afirma que ao longo da história, em diferentes sociedades, os papéis atribuídos ao homem e à mulher foram diferentes; ao primeiro foi designada a função do sustento da casa e à segunda a maternidade e os cuidados com o lar e os filhos. Assim sendo, é possível se compreender as diferenças de tratamento e oportunidades existentes entre homens e mulheres, inclusive no Brasil, em diversos segmentos, seja no lar – especificamente quando se trata de trabalhos domésticos, na responsabilidade sobre a educação dos filhos –, no trabalho formal – cargos ocupados dentro das empresas –, seja na vida pública de modo geral.

Essas diferenças são apontadas por DeSouza, Baldwin e Rosa (2000, p. 486) como originadas no que os autores denominam “marianismo”; isto é, as mulheres portuguesas que vieram para o Brasil durante a era colonial “mantiveram o arquétipo do modelo de Maria – elas eram assexuadas; suas vidas restritas aos limites da casa ou da Igreja. As mulheres eram estereotipadas como fracas, submissas, passivas e sem poder na área pública”. Essa situação apontada desde a época do Brasil Colônia, passando pela era Imperial – em que as mulheres lutaram para ampliar seus papéis na sociedade (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000) – parece estar se alterando.

Em função das mudanças nos papéis de gênero relacionadas ao mundo do trabalho, faz-se necessária repensar a atuação das mulheres nesse universo. Foi possível constatar que, ao longo do tempo, as mulheres vêm se preparando para assumir posições cada vez mais altas nos contextos organizacionais. Esse dado pode ser comprovado através do índice de mulheres que frequentam escolas e universidades, pelo número cada vez maior de mulheres que se

¹² Para mais informações sobre a Convenção 156, consultar a OIT (2009).

inserir no mercado de trabalho (Tabela 1), inclusive em ocupações consideradas em um passado recente apenas profissões de homens.

Dados estatísticos indicam a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho. Em relação à mão de obra empregada, também são verificados aumentos. Segundo dados do IBGE-PNAD (1998; 1999; 2003), as mulheres representavam, em 1995, 37% do total de assalariados; já em 1998, passaram para 40,67%; atingindo 43,03% em 1999; 47,5% em 2003; e segundo a Secretaria do Trabalho do Distrito Federal (2004), 49,3% em 2004 (CAPPELLE *et al.*, 2007).

Estes autores também apontam mudanças no perfil de ocupação de cargos pelo público feminino ao afirmar que,

essa ocupação tem ocorrido nas mais diversas áreas de trabalho e organizações, seja em cargos de alta gerência ou em postos que exigem menor qualificação. Percebe-se também que o nível de escolaridade das mulheres tem sido mais elevado, se comparado ao dos homens que ocupam as mesmas posições que elas, de acordo com IBGE (CAPPELLE *et al.*, 2007).

Quanto ao aumento da escolarização das mulheres no Brasil, as Tabelas 2, 3 e 4 a seguir podem melhor explicitar essa nova realidade.

Tabela 2 – Média de anos de estudo no Brasil – homens e mulheres

Escolaridade – Média de anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas, por sexo	
Período	Total
1995	5,2
1996	5,3
1999	5,8
2001	6,1
2002	6,3
2003	6,5
2004	6,6
2005	6,7
2006	6,9
2007	7
2008	7,1
2009	7,2

Fonte: IBGE (2012).

Pode-se observar na Tabela 2 que a escolaridade de acordo com a média de anos de estudo de pessoas com 10 anos ou mais de idade ocupadas no Brasil, incluindo-se tanto

homens quanto mulheres, passou de 5,2 anos em 1995 para 7,2 anos em 2009, acarretando um aumento de 2 anos de escolaridade.

Tabela 3 – Média de anos de estudo no Brasil – homens

Escolaridade – Média de anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas, por sexo	
Período	Homens
1995	5
1996	5,2
1999	5,7
2001	5,9
2002	6,2
2003	6,3
2004	6,4
2005	6,5
2006	6,7
2007	6,8
2008	6,9
2009	7

Fonte: IBGE (2012).

De acordo com a Tabela 3, a escolaridade de acordo com a média de anos de estudo de homens com 10 anos ou mais de idade ocupadas no Brasil, passou de 5 anos em 1995 para 7 anos em 2009, acarretando um aumento de 2 anos de escolaridade.

Tabela 4 – Média de anos de estudo no Brasil – mulheres

Escolaridade – Média de anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas, por sexo	
Período	Mulheres
1995	5,3
1996	5,5
1999	5,9
2001	6,2
2002	6,4
2003	6,6
2004	6,7
2005	6,8
2006	7
2007	7,1
2008	7,2
2009	7,4

Fonte: IBGE (2012).

Já de acordo com a Tabela 4, a escolaridade de acordo com a média de anos de estudo de mulheres com 10 anos ou mais de idade ocupadas no Brasil, passou de 5,3 anos em 1995 para 7,4 anos em 2009, acarretando um aumento de 2,1 anos de escolaridade.

Pode-se observar que as mulheres apresentam índice médio de escolaridade de 6,5 anos de estudo, portanto, maior que dos homens que é de 6,2 no período de 1995 a 2009, e a média de anos de estudo das mulheres no Brasil nesse período cresceu em 2,1 anos, conforme a Tabela 4. Houve, portanto, um pequeno aumento da escolaridade das mulheres com relação aos homens no período de 1995 a 2009.

Também de acordo com outros índices do IBGE (2012), pode-se observar um aumento superior nos anos de estudo de mulheres com relação aos homens.

Tabela 5 – População feminina de 10 anos ou mais de idade

Período	15 anos ou mais
2001	2,56
2002	2,7
2003	2,87
2004	3,02
2005	3,12
2006	3,39
2007	3,64
2008	3,88

Fonte: IBGE (2012).

Na Tabela 5 pode-se observar que o número de anos cursados por mulheres de 10 anos ou mais de idade, cresceu de 2,56 anos de estudo em 2001 para 3,88 anos de estudo em 2008, tendo um aumento de 1,32 anos de estudo.

Tabela 6 – População masculina de 10 anos ou mais de idade

Período	15 anos ou mais
2001	2,18
2002	2,28
2003	2,37
2004	2,41
2005	2,46
2006	2,66
2007	2,81
2008	3,02

Fonte: IBGE (2012).

Na Tabela 6 pode-se observar que o número de anos cursados por homens de 10 anos ou mais de idade, cresceu de 2,18 anos de estudo em 2001 para 3,02 anos de estudo em 2008, tendo um aumento de 0,84 anos de estudo.

Portanto, de acordo com as Tabelas 5 e 6, pode-se verificar ainda que as mulheres que estudam 15 anos ou mais e que estão cursando ou cursaram um curso superior são em maior número que os homens, chegando ao equivalente a 0,86% a mais. Esses dados vêm confirmar

o que já foi exposto anteriormente, que as mulheres vêm aumentando suas taxas de escolaridade com relação aos homens.

Com relação às mudanças que estão em curso, Gazzola e Azambuja (2000) assinalam que os cargos mais altos – de gestão – também têm requerido o domínio de competências técnicas e comportamentais, podendo ou não estar ligadas ao gênero. Os novos requisitos para a ocupação de cargos no atual estágio do capitalismo independem de serem homens ou mulheres seus ocupantes. Se o papel da mulher na sociedade e, conseqüentemente, no mundo do trabalho tem sofrido transformações, cabe um questionamento: como ela tem lidado com o fato de ter que se desdobrar entre trabalho formal (nas organizações) e trabalho informal (no lar) e conseguir representar esses diversos papéis que o momento atual dela exige?

Uma das razões que também levou as mulheres a entrarem em um mercado de trabalho considerado masculino, na concepção de Giddens (2005), foi a questão financeira. O número elevado de homens desempregados levou as mulheres a procurarem um trabalho fora de casa aliado ao fato de muitos casais se obrigarem a compartilhar a busca de uma dupla renda para manter o estilo de vida desejado. Há também que se levar em conta o número de mulheres solteiras e sem filhos e o número de mulheres solteiras com filhos, considerando-se que estes também são motivos para o aumento no índice de mulheres ocupando cargos nas empresas. Apesar de a mulher ocupar mais espaço no mercado de trabalho, e até cargos de direção, persiste, ainda que de outras maneiras, as desigualdades entre os gêneros.

Nesse aspecto, em função dessas desigualdades entre gênero, entende-se que cabe às mulheres o desafio de conseguir conciliar o seu papel pessoal – de mãe, esposa – com o profissional – trabalhadora do século XXI, uma vez que não é possível se afirmar que as desigualdades de gênero em termos ocupacionais estão desaparecendo¹³.

Conforme já relatado anteriormente, Giddens (2005) acredita que as desigualdades mais significativas entre os gêneros estão se tornando menos críticas e que as atitudes que as sustentam estão passando por mudanças. Contudo, se as identidades estão se tornando polarizadas, e se alterando em função dos processos de globalização, Hall (2005) argumenta que não se pode esperar que essas transformações ocorram de forma rápida, pois mudança de cultura e identidade não acontece em um curto espaço de tempo. Observa-se que a entrada da

¹³ Embora o homem e a mulher estejam participando de tarefas antes consideradas exclusivamente femininas, o que tem diminuído a participação das mulheres nas mesmas, elas continuam as principais responsáveis pela maioria delas. A chamada “dupla jornada” se refere ao fato de a mulher, além dos afazeres do trabalho formal, após o seu horário de expediente continuar a trabalhar em suas casas para mantê-las organizadas. Sobre essa questão, conferir Giddens (2005) e Bruschini e Lombardi (2006).

mulher no mercado de trabalho – elevando a taxa de participação feminina – acarretou uma nova realidade, acompanhada de dificuldades.

Melo (2005, p. 4) afirma que “o paradigma, da ‘naturalidade’ da divisão sexual do trabalho impõe às mulheres a responsabilidade pelo espaço doméstico, com um ônus alto pelo conjunto das funções reprodutivas”. Significa que mesmo inserindo-se no mercado de trabalho, a mulher continua responsabilizada pelas tarefas domésticas, sem que tenha havido sua redistribuição no interior das famílias, “tampouco gerou, ainda, uma ruptura total na estrutura patriarcal da família” (MELO, 2005, p. 4).

O fato de a mulher ser responsabilizada pelas atividades domésticas, desse tipo de trabalho ser considerado de mulher fez com que essa situação fosse considerada natural, ocasionando uma sobrecarga para a mulher, que se sentiu obrigada a assumir as tarefas domésticas (que lhe foram e são impostas) e conciliá-las com as extradomésticas.

Ainda, a afirmação de Melo (2005) vem corroborar com o apontado por Venturi e Recamán (2004, p.232) sobre a divisão no trabalho doméstico.

Em 96% dos domicílios em que residem mulheres, uma mulher é a principal responsável pela execução ou orientação dos afazeres domésticos. Três em cada quatro entrevistadas (75%) informaram ser as principais responsáveis pelo trabalho não-remunerado (em 14% dos domicílios são suas mães) e 18% declararam-se auxiliares, atingindo 93% de participação nas tarefas domésticas. Entre as 43% brasileiras sem cônjuge, 54% são responsáveis diretas pelos trabalhos domésticos (em 30% dos casos suas mães) e 35% são auxiliares, somando 89% de participação. Entre as que coabitam com marido ou parceiro, 91% são as principais responsáveis e 6% são auxiliares, subindo a participação para 97%. Em contrapartida, em apenas 2% dos domicílios em que há mulheres o trabalho doméstico é chefiado por algum homem (1% o parceiro, 1% outro residente) e em apenas 19% os homens auxiliam nessas tarefas (sendo 10% os parceiros). Nas unidades familiares em que casais coabitam, 2% dos parceiros são os principais responsáveis pelo trabalho doméstico e 18% auxiliam. Temos então uma participação masculina em apenas 19% dos casos, contra a participação feminina quase absoluta (96%) na execução dos afazeres domésticos.

Comprova-se que a mulher continua a principal responsável pela execução ou orientação dos afazeres domésticos, havendo uma pequena parcela de homens realizando essas atividades, e quando eles participam delas, é no sentido de ajudar as mulheres nessa realização, portanto, cabe a elas, ainda, a responsabilidade principal.

No tocante ao mercado de trabalho, não resta dúvida de que há um aumento expressivo do número de mulheres realizando atividades extradomésticas. Porém, essas atividades continuam organizadas em função da autoridade masculina, da mesma forma como havia a imensa autoridade do chefe de família no modelo colonial. Na sociedade colonial, a

vida familiar se organizava em função da autoridade, e esse modelo se reproduz ainda hoje nas organizações.

Melo (2005) alega que as mulheres se encontram com mais frequência realizando atividades econômicas menos organizadas, com contratos informais, recebendo salários menores, apesar de ocuparem os mesmos cargos que os homens e serem mais expostas ao desemprego.

Em se tratando das atividades relacionadas ao mercado de trabalho, as mulheres saíram para trabalhar fora dos seus lares por uma necessidade financeira das famílias e porque havia a necessidade de contratação de um número maior de mão de obra por parte das organizações. Mesmo assim, passaram a ocupar posições inferiores que exigem menor qualificação, algumas trabalham na informalidade, sem poder usufruir de direitos trabalhistas, dentre outras situações que se pode caracterizar como desigual. E se chegam a ocupar cargos que requeiram maior qualificação, recebem salários menores em comparação aos dos homens.

Também o paradigma biológico pode ser apontado como um dos fatores das desigualdades. Contudo, quebrar esse paradigma e aceitar um novo conceito – gênero –, não é uma questão facilmente assimilada por uma sociedade patriarcal como a nossa, como pontua Melo (2005, p. 9),

pesquisa recente de Deddeca (2004) mostra que 50% dos homens ocupados no Brasil, em média realizam afazeres domésticos, enquanto 90% das mulheres na mesma situação os fazem. As mulheres gastam nestas tarefas, em média 25 horas semanais, enquanto os homens destinam 10 horas. Há, portanto uma diferença substantiva entre os sexos. Todavia, as mulheres não são iguais na realização destas tarefas. A intensidade deste trabalho é maior entre as mulheres de menores rendimentos, conclui o citado estudo.

Observa-se que apesar dos afazeres domésticos no Brasil continuarem na maioria dos casos de responsabilidade da mulher, nas situações em que ela tem rendimentos menores que o homem essa proporção se torna ainda maior.

A OIT (2005, p. 73) informa que, dentre os fatores que ainda mantêm as mulheres em situação inferior aos homens, os “preconceitos e estereótipos desempenham um papel relevante na explicação das normas sociais e culturais e podem chegar a reforçar e perpetuar as situações discriminatórias, criando um círculo vicioso”. Um dos motivos, provavelmente, é a ideia de que as funções da mulher são exclusivas à reprodução e às responsabilidades domésticas, as quais reforçam as dificuldades que a mulher encontra quanto à educação, trabalho, dentre outras, considerando a limitação de sua mobilidade para o trabalho

remunerado (OIT, 2005). Ainda está muito presente a tese de que a mulher é uma fonte secundária de renda, resultando em uma posição desprivilegiada para usufruir as oportunidades de trabalho produtivo e emprego remunerado. “Porém, na América Latina, cerca de um terço da renda total das famílias urbanas em que ambos os membros do casal trabalham se origina da renda da mulher” (CEPAL, 1995 *apud* OIT, 2005, p.73).

Observa-se que o modelo homem/provedor que busca uma colocação no mercado de trabalho e a mulher/cuidadora que se mantém exclusivamente no lar cuidando dos afazeres domésticos e dos(as) filhos(as) não pode mais ser encarado como uma realidade na sociedade contemporânea, pois a mulher está cada vez mais inserida no mercado de trabalho. Embora as mulheres também possuam um trabalho remunerado como os homens, não ocorreu uma redistribuição de suas responsabilidades sobre as tarefas domésticas. É com grande dificuldade e utilizando-se de diversas estratégias que enfrentam as demandas do trabalho produtivo e reprodutivo. Embora a mulher tenha atualmente uma maior inserção no mercado de trabalho, que sua escolarização esteja em patamares praticamente idênticos ao do homem, ainda permanece na sociedade contemporânea o estereótipo de que a mulher tem suas “funções naturais” a desenvolver. Ou seja, de que a mulher “deveria” cuidar da casa e dos filhos e trabalhar apenas como um complemento da renda familiar em atividades tidas como secundárias.

No item seguinte, efetua-se um breve histórico do trabalho feminino remunerado no Brasil para que se possa melhor explicar as relações de poder e desigualdade social que o permeiam, uma vez que está ligado a questões de gênero, bem como se busca compreender melhor as relações do trabalho feminino remunerado no Brasil na atualidade.

2 A LUTA DAS MULHERES PELOS SEUS DIREITOS NO TRABALHO NO BRASIL

Pode-se apontar que desde o final do século XIX até os dias atuais, a mulher tem lutado pela conquista de seus direitos, dentre os quais o direito ao trabalho, foco principal deste estudo. Nessa luta, algumas mulheres se destacaram, assim como alguns acontecimentos foram relevantes para a ampliação dos direitos da mulher, conforme exposto a seguir.

Os estudos realizados por Calil (2000) trazem que o direito do trabalho da mulher no Brasil dividiu-se em três grandes grupos ou três grandes ondas de transição. Para melhor situar com relação a esses períodos, esclarece-se que a primeira transição ou “**primeira onda**” ocorreu aproximadamente de 1889 a 1943; a segunda transição ou segunda onda, de 1943 até 1985; e a terceira transição ou terceira onda, de 1988 até os dias de hoje.

Para Calil (2000, p.2, grifo nosso),

[...] obviamente, algumas das diferenças entre as legislações aplicadas a cada gênero surgiram da real **desigualdade** entre eles, tanto que certas proteções legais que advieram de lei se mantêm necessárias até hoje, porém, outras tantas se mostraram mais como fruto do preconceito, do desconhecimento científico acerca da fisiologia feminina do que propriamente como benefício concedido às mulheres.

Há que se considerar que o termo desigualdade utilizado por Calil (2000) não pode ser entendido como o mais adequado, uma vez que poderia ser melhor denominado como diferença. Nesse sentido, entende-se que há diferenças psicológicas, sociológicas, culturais entre os gêneros, mas isto não significa que eles devam ser tratados de forma desigual.

Nesse aspecto, Calil (2000) propala que a “**primeira onda**” corresponde ao período em que iniciou a República (1889) e se estendeu até a implantação do Estado Novo (1937), anterior à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (1942).

Sem a pretensão de esgotar o assunto, é necessário retroceder um pouco no tempo para uma melhor compreensão do processo de luta das mulheres pelos seus direitos. No Brasil, ao longo do século XIX, estendendo-se ao século XX, algumas mulheres participaram ativamente do debate sobre a conquista de seus direitos básicos. Nesse período, a grande maioria delas vivia no espaço privado de seus lares com poucos direitos civis garantidos. No entanto, em um período em que se apregoava o ditado popular “o melhor livro é a almofada e o bastidor”, algumas mulheres se destacaram politicamente, como Dionísia Gonçalves Pinto, mais conhecida pelo pseudônimo de Nisia Floresta Brasileira Augusta. Nascida em Papari

(RN) em 1810, Nísia atuou em um universo antes considerado apenas masculino. Ela teria sido uma das primeiras mulheres a adentrar no espaço público, através da publicação de livros e jornais, pela atuação como professora e pelo trabalho que realizava na direção de um colégio de moças no Rio de Janeiro (DUARTE, 2010).

Os textos de Nísia tinham como pano de fundo temas como a defesa dos direitos femininos, dos índios e dos escravos¹⁴ (PROJETO, 2012). Sem dúvida, os trabalhos iniciais de Nísia significaram uma evolução para a dignidade e respeito social da mulher de sua época.

Após essa breve discussão, retorna-se à discussão sobre a “*primeira onda*”, elaborada por Calil (2000). Embora sua obra tenha como foco principal as discussões ocorridas após a Proclamação da República, Calil descreve, rapidamente, a situação da mulher na primeira Constituição Brasileira, outorgada ainda no Império, em 1824, ao afirmar que:

a Constituição de 1824 praticamente ignorava a existência das mulheres a quem era negado o direito ao voto, e a maioria esmagadora das mulheres era mantida analfabeta. A elas cabia o espaço doméstico e lhes era negado o espaço público – exclusividade dos homens [...] (CALIL, 2000, p. 6).

Na referida Constituição, a discussão sobre os direitos da mulher (no caso, o voto), foram omitidas, não constam essas questões¹⁵. Para maiores esclarecimentos, vide o Anexo 4, que contém o capítulo que trata das eleições.

Com relação à Lei de que trata o Artigo 97, o Núcleo de Cultura Política do Amazonas¹⁶ explana que,

a primeira Lei Eleitoral do Império foi datada de 26 de março de 1824, onde todo o povo foi convocado a comparecer as juntas eleitorais para escolher os Senadores, Deputados e Membros das Assembleias Legislativas. O voto era obrigatório, porém censitário: só tinham capacidade eleitoral os homens com mais de 25 anos de idade e uma renda anual determinada. Estavam excluídos

¹⁴ O primeiro livro de Nísia, intitulado “**Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens**” (1832), trata dos direitos das mulheres à instrução e ao trabalho e identifica na colonização portuguesa no Brasil a origem dos preconceitos da época sobre o sexo feminino, desmistificando a superioridade masculina. A autora questiona a não participação das mulheres em cargos ocupados exclusivamente por homens. Em outra obra – “**Opúsculo Humanitário**” (1853), analisou historicamente a questão feminina. Além das discussões relativas a essa questão, abordou também a escravidão dos africanos nas obras “**Páginas de uma Vida Obscura**” (1854) e em “**Três Anos na Itália, Seguidos de uma Viagem à Grécia**” (1864). Cf. Projeto (2012).

¹⁵ O Anexo 4 do presente traz o capítulo da Constituição Brasileira de 1824 que trata especificamente das eleições. (BRASIL, 2012c).

¹⁶“O Núcleo de Cultura Política do Amazonas resulta do debate acadêmico vivenciado na Universidade Federal do Amazonas (Ufam), uma expressão do curso de Ciências Sociais, interessado em estudar e compreender as relações sociais, culturais e políticas a partir da complexidade das forças sociais que operam na Amazônia. O NCPAM tem como meta ampliar as discussões, formar rede propositiva de interação que responda às demandas sociais e requer objetividade e determinação dos envolvidos” (NÚCLEO, 2012, s/p).

da vida política nacional quem estivesse abaixo da idade limite, as mulheres, os assalariados em geral, os soldados, os índios e – evidentemente – os escravos (NÚCLEO, 2011, s/p).

Embora não proibido na Constituição de 1824, na prática as mulheres foram excluídas daquele pleito eleitoral. Sem a possibilidade da alfabetização, a mulher mantinha-se refém do espaço doméstico, pois para realizar as tarefas que lhe cabiam à época não se fazia necessário saber ler e escrever, o que lhes impedia de adentrar no espaço público. Nesse aspecto, um dado acabava por justificar o outro, conforme Calil (2000, p. 7), que alega que “mantendo-se as mulheres em situação de ignorância, criava-se um círculo vicioso. Como elas não tinham qualquer instrução, não estavam aptas a participar da vida pública e, como não participavam da vida pública, não tinham porque receber qualquer instrução”.

Já na segunda metade do século XIX, era corrente a necessidade de se educar e instruir as mulheres, objetivando que elas desempenhassem da melhor forma seus encargos, que eram o de mãe zelosa, boa esposa, responsável pela família e mantenedora da moralidade, entendido como o “novo” papel da mulher na sociedade. Por volta de 1840, já havia algumas mulheres que lecionavam, mas como eram mal preparadas e lecionavam apenas no curso primário, ganhavam menos que os homens que exerciam as mesmas atividades (DUARTE, 2010).

No final do século XIX, mesmo diante de opiniões bastante diversas entre as próprias mulheres e tantas outras dificuldades que se opunham à conquista dos direitos femininos, foi reclamado o direito ao voto e à elegibilidade, assim como direitos civis e o divórcio¹⁷. Para Soihet (2000, p. 98), “observa-se, porém, forte resistência às pretensões de uma alteração nos papéis de gênero”.

É na virada do século XIX que as mulheres ganharam empregos antes considerados masculinos, como em ferrovias, telégrafos, correios, enfermagem, dentre outros. O século XIX pode ser o palco de significativas transformações na vida das mulheres, em que a conquista dos seus direitos se deu inicialmente com o acesso à educação, mas viriam mais tarde a conquista do direito ao trabalho e a ampliação dos direitos políticos.

¹⁷ Os temores sobre as consequências de se permitir que as mulheres passassem a ter determinados direitos como os homens se fez presente também nas discussões da Assembleia Constituinte de 1891 e contribuíram para que se rejeitassem as emendas ao artigo 70 que visavam a explicitar o direito da mulher ao voto. Nesse aspecto, alguns diziam que o direito feminino ao voto era inconstitucional e outros afirmavam que na categoria “cidadãos brasileiros” as mulheres estavam incluídas. Ocorreu que o tema ficou em aberto, nem foi aprovado, nem rejeitado explicitamente o direito das mulheres ao voto. Mesmo mulheres alfabetizadas, como a advogada Myrthes de Campos, primeira mulher aceita na Ordem dos Advogados, que requereu seu alistamento eleitoral, e a professora Leolinda Daltro, que também solicitou seu registro eleitoral, não tiveram direito de votar. (DUARTE, 2010) (BRASIL, 2013).

Outra mulher que contribuiu na luta pelos direitos das mulheres foi Bertha Maria Júlia Lutz, nascida em São Paulo a 2 de agosto de 1894 e formada em Ciências Naturais pela Faculdade de Ciências da Universidade de Paris (Sorbonne) em 1918. No final de 1918, Bertha Lutz enviou uma carta à *Revista da Semana* com a seguinte proposta:

uma sociedade de brasileiras que compreendessem que a mulher não deve viver parasitariamente do seu sexo, aproveitando os instintos animais do homem, mas que deve ser útil, instruir-se e a seus filhos e tornar-se capaz de cumprir os deveres políticos que o futuro não pode deixar de repartir com ela (SOIETH, 2000, p. 100).

Ao enfatizar o exercício do trabalho extradoméstico, mesmo para as mulheres casadas, independentemente da condição do marido, e ao afirmar que o eterno sustento da mulher no casamento corresponderia a uma espécie de comércio sexual, ao recomendar que a mulher “não deve viver parasitariamente do seu sexo, aproveitando os instintos animais do homem”, Bertha, com essas palavras, explicita uma proposta de reformulação da organização familiar da época no Brasil (SOIETH, 2000).

Segundo Calil (2000), na década de 1920, em função de insatisfações com a situação política, econômica e também com relação a ideias, comportamento e valores, surgiram vários movimentos no país, dentre os quais o Tenentismo, a criação do Partido Comunista, o Modernismo, como também o crescimento do Feminismo, estando o movimento dos direitos das mulheres ali inserido.

Na década de 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, surgem as primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil¹⁸. A legislação trabalhista, que reconheceu e regulamentou as conquistas dos(as) trabalhadores(as), não contemplou os mesmos direitos para homens e mulheres. Apesar dessas diferenças, as mulheres não se mostraram frágeis. Pelo contrário, lutaram para sobreviver, mantiveram suas proles, com ou sem maridos, valendo-se de trabalhos muitas vezes sem amparo legal. Lutaram pelos seus direitos e fizeram jus ao que conquistaram, mesmo tardiamente (CALIL, 2000).

Foi apenas em 24 de fevereiro de 1932, com o Decreto 21.076, que se estabeleceu o voto feminino e o voto secreto. Em seu Artigo 2º, o Decreto postula que “É eleitor o cidadão

¹⁸ No tocante às primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil, pode-se mencionar o Decreto nº 21.417-A da Constituição Federal, de 1932, que regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, conforme os Artigos 7º e 9º (BRASIL, 2012a). Especificamente sobre o trabalho noturno das mulheres no Brasil, o Decreto nº 21.417-A vedava a elas o trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, das 22h de um dia às 5 h do dia seguinte, com algumas exceções (BRASIL, 2012a).

maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma (*sic*) deste Código (*sic*)” (BRASIL, 2013a). Já o voto secreto está inserido no Artigo 56 do mesmo Decreto.

Esses princípios – o voto feminino e o voto secreto – foram incorporados à Constituição Federal de 1934¹⁹ (BRASIL, 2013b). Observa-se que a luta de Bertha Lutz, como ficou conhecida, possuía várias frentes, contudo, a luta pela conquista do voto foi uma de suas principais conquistas.

Em 1937, com o advento do chamado “Estado Novo”, foi outorgada uma nova Constituição. Na Constituição de 1937, instituíram-se os princípios da legislação trabalhista e em 1943, foram consolidadas as leis e os decretos sobre esse assunto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (LACOMBE, 2005).

Sobre a CLT, esta foi aprovada por Decreto em 1º de maio de 1943. Esse fato representou a reunião e sistematização da vasta legislação trabalhista produzida no país após a revolução de 1930. No entanto, esse processo resultou em um conjunto de leis desconexas e por vezes contraditórias, o que fez com que o presidente Getúlio Vargas nomeasse uma comissão que ficou encarregada de estudar e organizar um anteprojeto que unificasse a legislação produzida até aquele momento, o que deu origem à CLT. Nesse aspecto, foram introduzidos novos direitos e regulamentações trabalhistas, estabelecidas regras referentes aos horários a serem cumpridos pelos trabalhadores, férias, descanso remunerado, condições de segurança e higiene dos locais de trabalho, dentre outros. A anotação dos contratos de trabalho deveria ser feita na carteira de trabalho, instituída em 1932 e reformulada quando da aprovação da CLT (FUNDAÇÃO, 2012).

Nos anos que se seguiram ao fim do Estado Novo, a CLT passou por sucessivas reformas e ampliações. Seu corpo básico, contudo, continua em vigência até os dias de hoje.

Foi somente em 24 de outubro de 1989 que a Lei nº 7855 revogou expressamente os Artigos 379 e 380 da CLT, que continham a proibição com relação ao trabalho noturno da mulher, o que representou um avanço considerável na legislação sobre a matéria (BARROS NETO, 2004).

¹⁹ Algumas mulheres se candidataram à Constituinte de 1934, como Berta Lutz, Leolinda de Figueiredo Daltro e Carlota Pereira de Queirós. No entanto, apenas Carlota Pereira de Queirós elegeu-se por São Paulo. No Distrito Federal, Almerinda Farias Gama participou como delegada sindical da eleição de representantes classistas. Em seu discurso que pronunciou na Assembleia em 13 de março de 1934, a então deputada eleita enfatizou a colaboração imprescindível da mulher no processo de reconstitucionalização do país. A deputada Carlota Pereira de Queirós convidou Bertha Lutz para elaborarem em conjunto um trabalho para a Constituinte de 1934. Deste projeto fazia parte a defesa da eleição da mulher e a reforma do ensino de acordo com as demandas da nova sociedade urbano-industrial. Vários artigos da Constituição de 1934 iriam de fato beneficiar a mulher, entre eles os que estabeleciam a regulamentação do trabalho feminino, a igualdade salarial e a proibição de demissão por gravidez (FUNDAÇÃO, 2012).

Pode-se concluir que apenas aproximadamente 23 anos atrás é que a CLT deixou de conter artigos que impedissem a mulher de realizar atividades nos mesmos horários que o homem, deixando de ser vista de forma desigual – o que não impede que seja tratada de forma desigual. No tocante às diferenças, estas persistem, o que se entende necessário se se levar em consideração as diferenças na constituição física, como, por exemplo, é o caso da gravidez.

A “**segunda onda**” ocorreu entre a promulgação da CLT até o início dos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte em 1985, período cercado de intensas mudanças socioeconômicas e políticas que afetaram diretamente o mercado de trabalho das mulheres. No período que se iniciou em 1º de maio de 1943, com a promulgação da CLT pelo então Presidente Getúlio Vargas até a Assembleia Nacional Constituinte de 1985, a legislação protegia a mulher trabalhadora, proibindo-a de exercer várias atividades, tais como o trabalho noturno, como já se relatou. Não obstante, essas proibições foram suprimidas com o tempo, o que significa que, nesse período, da proteção a mulher passava à igualdade jurídica.

Casado *et al.* (2010) apontam que nos anos de 1950 a 1960 – causado pelo processo de modernização da agricultura – iniciou-se um grande êxodo rural para as zonas urbanas. Por conseguinte, houve um aumento do número de mulheres que buscavam se inserir no mercado de trabalho urbano.

Ainda para Casado *et al.* (2010, p. 124),

a independência feminina não representou o término das desigualdades entre homens e mulheres porque elas não se resumem somente à esfera econômica e material; estão presentes na cultura, nas ideias, nos símbolos e na linguagem, formando um conjunto de representações sociais e relações.

A independência feminina está relacionada a vários aspectos, dentre eles os aspectos legais no que tange ao trabalho feminino, como o trabalho noturno, por exemplo. Foi uma conquista para as mulheres, mas não significou que as desigualdades tivessem acabado.

O Brasil, em meados dos anos 1960, é um país da Ditadura Militar, de censuras às liberdades políticas, de torturas. É um período de contradições, em que as expectativas de crescimento econômico foram frustradas. A realidade passou a refletir uma forte compressão salarial, e o padrão de vida da maioria da população teve um declínio. Nos anos 1970, essas contradições se tornaram mais acentuadas e transformaram-se em dificuldades econômicas, surgindo fortes reações populares. Muitos grupos políticos não aceitavam as desigualdades e as injustiças preservadas pelos poderes vigentes, e no interior dessas organizações foi muito importante a presença das mulheres. O estereótipo de mulher da época era submissa, e o

homem dominador. No entanto, surgiram mulheres que se distanciavam muito desse modelo. As mulheres que se rebelaram nos anos 1970 e 1980 passaram rapidamente a fazer parte de um segmento de mulheres consideradas ruidosas, mal-amadas e radicais no imaginário dos homens. Feminina era considerado o modelo tradicional de mulher e feminista um termo que se referia àquelas que se propunham a romper com esse modelo e reformular os parâmetros pelos quais se orientavam as relações de gênero (SOUSA, 2009).

Na década de 1970, a família brasileira passou por transformações que refletiram, particularmente, na mudança verificada na condição da mulher e nas relações entre os gêneros, provocada também pelo aumento do acesso feminino ao ensino superior e pela influência dos movimentos feministas. Houve avanços para a mulher relacionados à legislação, sobretudo quanto à busca da igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e com relação ao combate das formas de discriminação no mercado de trabalho.

Ainda no que tange ao período denominado por Calil (2000) de segunda onda, os dados dos censos brasileiros de 1970 e 1980 mostram que houve um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, notadamente na década de 1970. Isso ocorreu fundamentalmente com o desenvolvimento do capitalismo, a urbanização e a industrialização, criando novas oportunidades de trabalho para as mulheres (GAZOLLA; AZAMBUJA, 2000).

Apesar de os dados dos censos não refletirem a totalidade de mulheres trabalhando, em função de não se considerar ali as trabalhadoras informais, pode-se afirmar que houve uma incorporação expressiva das mulheres no mercado de trabalho – tanto formal quanto informal.

A “**terceira onda**” ocorreu desde a última Constituição Federal promulgada em 1988 até os dias atuais, período no qual se buscou promover a igualdade entre os gêneros. Portanto, essa transição representa o direito promocional²⁰. Ao se oferecer as mesmas condições para os homens e para as mulheres, proporcionaram-se a elas os mesmos direitos.

Lopes (2006) argumenta que até a Constituição de 1988 o ordenamento jurídico brasileiro tinha a tendência de “proteger” o trabalho da mulher, o que culminou por discriminá-la no mercado de trabalho. A autora justifica afirmando que não se pode considerar, por exemplo, que a proibição legal da mulher realizar horas extras em período noturno seria uma forma de protegê-la, mesmo porque o homem também era sobreexplorado e nem por essa razão era proibido de realizar o mesmo intento. Dessa forma, conclui que o interesse em “proteger” nada mais era do que o interesse em lembrar que o verdadeiro lugar

²⁰ No que se refere às conquistas das mulheres com relação à legislação, podem ser observadas na Constituição de 1988 o direito de as presidiárias permanecerem com seus filhos durante o período de amamentação; a licença-maternidade de 120 dias, a explícita proteção do mercado de trabalho da mulher; a aposentadoria aos 60 anos, entre outros (BRASIL, 2012b).

da mulher na sociedade era o de cuidar dos(as) filhos(as) e da casa. E ainda, que os salários femininos sendo menores, poderiam fortalecer o desemprego do trabalhador masculino. Um terceiro motivo é que o trabalho da mulher não poderia impedir a realização de seu principal papel: a maternidade.

Sobre a entrada do trabalho feminino nas fábricas, Gazzola e Azambuja (2000, p. 35) ponderam que “com o surgimento da máquina, ampliam-se significativamente as oportunidades de trabalho remunerado para a mulher”. Logo, houve mudanças no papel que a mulher desempenhava na sociedade, e isto se deu principalmente porque a mulher soube fazer uso das oportunidades que surgiram no mercado de trabalho e se posicionou como alguém capaz de atuar no mundo do trabalho da mesma forma que o homem.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres não se faziam presentes apenas no ambiente de trabalho das indústrias, mas também ocorriam devido ao trabalho feminino ser hostilizado no interior da família. Os homens não socializavam as informações com as mulheres e procuravam assim preservar seu espaço na esfera pública e conseqüentemente limitar ou desqualificar o trabalho feminino (CASADO *et al.*, 2010). Excluídas das conversas, das informações sobre o que acontecia no espaço público, não tinham como opinar, participar, ficando as suas atividades restritas ao espaço doméstico, ou seja, não participavam politicamente.

Sob outro enfoque, mas de certa forma complementando o pensamento que vigora nessa última fase, Pierucci (1999, p. 7) faz alguns questionamentos. “Somos todos iguais ou somos todos diferentes? Queremos ser iguais ou diferentes? Houve um tempo em que a resposta se abrigava, segura de si, no primeiro termo da disjuntiva. Mas já fez um quarto de século que a resposta deslocou”. Nessa perspectiva, ser diferente não implica a existência de diferenças hierarquizantes. O que importa é o uso que se fará com a certeza de que existem diferenças, mas o importante é que se mantenham tratamentos/direitos iguais nas questões de gênero. Significa ainda que as mulheres não devem ser tratadas como desiguais, mas sim diferentes dos homens, com atributos próprios e, portanto, com necessidades próprias, como a gravidez, menstruação, por exemplo, que devem ser respeitadas. Muitas vezes, as diferenças de gênero se convertem em desigualdades de gênero, ou seja, essas diferenças não têm pesos iguais, porém são hierarquizadas. Daí afirmar-se que o gênero produz não apenas diferenças, mas desigualdades. As desigualdades persistem até os dias de hoje, mas a mulher tem persistido e adentrado no mercado de trabalho mais intensamente, e este fato tem sido facilitado pela necessidade constante de mão de obra pelas organizações. Isto ocorre porque está havendo no Brasil, mesmo que minimamente, uma reorganização ou readaptação

produtiva, causada pela introdução de novas tecnologias, organização e gestão do trabalho, qualificação/desqualificação da força de trabalho, dentre outros, especialmente a partir de meados dos anos 1970.

Apesar de a reorganização produtiva ser ainda pouco representativa no Brasil, Bruschini (2000) faz uma análise da participação das mulheres em comparação à dos homens no mercado de trabalho brasileiro de 1985 a 1995. Para fundamentar seu estudo, toma por base as informações levantadas nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 1985, 1990, 1993 e 1995. Além desses dados, também se utiliza das informações obtidas através do Censo Demográfico/Mão-de-Obra de 1991 e os compara com o Censo de 1980. A autora conclui que nesse período as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da População Economicamente Ativa (PEA). Essa participação das mulheres no mundo do trabalho contemporâneo pode ser confirmada ainda através dos relatos de Antunes e Alves (2004) ao alegar que houve um aumento significativo que atinge mais de 40% da força de trabalho em vários países.

Para Gazzola e Azambuja (2000), foram as mudanças ocorridas no século XX que provocaram principalmente mudanças de ordem social, podendo-se afirmar que houve alterações no papel que a mulher desempenhava na sociedade. Essas mudanças estão associadas ao fato de a mulher ter lutado para conquistar seu espaço no mercado de trabalho e romper as barreiras existentes entre as esferas privada e pública, a necessidade da força de trabalho feminino nas fábricas, a necessidade do trabalho da mulher para se aumentar a renda familiar, dentre tantas outras.

Nessa perspectiva, e apesar do aumento da participação feminina em espaços antes dominados pelos homens, Baltar (2010, p. 25) menciona que “a democracia e os movimentos de mulheres e de negros têm colocado na agenda pública a questão da igualdade de gênero e raça na disputa das oportunidades. Mulheres e negros são segregados a ocupações consideradas inferiores, no mercado de trabalho”. Ou seja, apesar das transformações ocorridas, ainda persistem desigualdades na sociedade com relação às “minorias” (mulheres e afrodescendentes).

Silva (2010, p. 557) confirma que houve mudanças no papel da mulher ao pontuar que “às mulheres sempre foi reservado um lugar de menor destaque, seus direitos e seus deveres estavam sempre voltados para a criação dos filhos e os cuidados do lar, portanto, para a vida privada”. Conforme já mencionado, havia uma centralização de informações relativas à economia, política, trabalho, dentre outras, consideradas pertinentes apenas ao universo

masculino, deixando-se as mulheres à margem de dados e acontecimentos que poderiam fazer uso de forma positiva, o que poderia lhes permitir ganhar espaço no mercado de trabalho.

O tratamento diferenciado não é uma peculiaridade da sociedade brasileira. Gazzola e Azambuja (2000, p. 39-40) assinalam que “nas sociedades que têm base na propriedade privada dos meios de produção, a força de trabalho feminina define-se diversamente da força de trabalho masculina. A variável sexo constitui-se em elemento potencialmente discriminador”.

Esse dado se explica através da citação anterior quanto à segregação ocupacional e desigualdades existentes entre gêneros. Há ainda que se considerar o menor número de mulheres em cargos de chefia e a diferenciação salarial entre homens e mulheres, uma vez que elas recebem salários menores mesmo ocupando as mesmas funções dos homens, dentre outros aspectos.

Embora as desigualdades persistam até os dias atuais, na opinião de Muraro (2002, *apud* CASADO *et al.*, 2010, p.125), está acontecendo uma verdadeira revolução para a mulher no limiar do terceiro milênio:

as mulheres estão invadindo o mundo masculino e acabando com a separação entre o mundo privado e o público. A entrada da mulher no domínio público está provocando mudança nas estruturas psíquicas e socioeconômicas, tanto para os homens como para as mulheres, sem que muitas vezes tais modificações sejam devidamente observadas. À medida que a mulher avança no domínio público, o homem se vê obrigado a entrar para o domínio privado, ajudando a companheira nos trabalhos domésticos e no cuidado com os filhos. Essa mudança impacta e altera as configurações milenares das sociedades de cultura patriarcal.

É incontestável que essa revolução está em curso. Papéis antes delegados aos homens hoje são ocupados pelas mulheres. A antiga sociedade patriarcal, tudo indica, está se desmantelando. Porém, há muito que avançar na discussão de gênero, pois a mulher ainda sofre discriminações. Pode-se afirmar que a situação do trabalho da mulher na sociedade brasileira contemporânea – incluindo-se as discriminações que têm sofrido – tem como uma de suas principais causas, o contexto sob o qual foi erigida essa mesma sociedade.

2.1 SOCIEDADE BRASILEIRA E TRABALHO

Para tratar da situação do trabalho da mulher na sociedade brasileira contemporânea, é oportuno abordar o contexto sob o qual foi erigida essa sociedade. A trajetória de um povo é o reflexo de sua história, a qual vai determinar, dentre outras questões, as suas relações de trabalho. Não há como haver um tipo de relação em termos do sistema político de uma sociedade e outro tipo de relação, seja em termos do mundo do trabalho ou da família. Ainda, não se pode falar de sociedade sem se falar de sua cultura – o termo cultura será apontado de forma mais pormenorizada na seção 2 (dois) desta pesquisa –, já que a cultura é uma construção histórica e social, pois à medida que se produz mundo social, se produz cultura. Assim, a sociedade é organizada de tal forma que o indivíduo vive diferentes experiências que incidirão sobre vários aspectos de sua vida, dentre as quais a experiência cultural.

Apesar de haver poucos estudos em cultura que estabeleçam um paralelo para analisar a cultura organizacional no Brasil baseando-se nas raízes do povo brasileiro, em sua formação e evolução, Motta e Caldas (1997, p. 16) trazem “que alguns autores no Brasil têm pesquisado organizações com base na premissa de que o estudo da cultura das empresas no Brasil depende de entendermos melhor como a cultura brasileira é expressa e revelada em nossas organizações”. Dessa maneira, através da construção social e histórica do Brasil, pretende-se entender a situação da mulher na sociedade contemporânea, particularmente no que se refere ao mundo do trabalho.

No caso brasileiro, pode-se afirmar que a cultura brasileira surgiu da mistura de três raças: a indígena, a portuguesa e a africana, e que essa mistura originou várias subculturas; houve também a presença de europeus e orientais, particularmente na região sul do Brasil. Desde o evento da escravidão, difícil seria que se chegasse à construção de uma sociedade de iguais, e nesse aspecto se pode pontuar que além das diferentes etnias, raças com suas possíveis combinações, o Brasil também foi formado por diferentes classes sociais. Apesar dessas diversidades culturais que foram geradas na sociedade brasileira, Motta e Caldas (1997, p. 18) acreditam que especificamente com o processo de globalização “há tendência para profunda uniformização nas classes dominantes e médias de todo o mundo”. Essa uniformização começa nas empresas, “onde a ideologia tecnocrática instaurou um modo muito semelhante de racionalidade e comportamento”. Mesmo assim, há que se falar nas particularidades de cada organização; elas criam suas próprias versões, baseiam-se em ideias e tecnologias globalizantes, mas adaptam-nas à sua própria maneira de ser. É desse modo que a

cultura das empresas é influenciada pela cultura da sociedade brasileira, sem se poder deixar de considerar que há várias diferenças culturais entre as organizações.

Sobre a formação da sociedade brasileira, Prado Jr. (2000) aponta que nos estudos sobre o Brasil, o termo patrimonialismo foi amplamente utilizado e está associado a uma perspectiva que o concebe como um traço cultural intimamente ligado a uma sociedade considerada ibérica, como a brasileira. A sociedade colonial brasileira foi erigida sob o tripé da grande propriedade, trabalho escravo e uma economia voltada “para fora” – que produzia apenas o que a Europa necessitava. Logo, o acentuado caráter mercantil que havia no início da colonização brasileira também pode ser explicitado através dos relatos de Faoro (2000, p. 137), que propala que “os navios que trouxeram os donatários e os colonos não trouxeram um povo que transmigra, mas funcionários que comandam e guerreiam, obreiros de uma empresa comercial cuja cabeça ficou nas praias de Lisboa”.

Os portugueses eram um povo formado por comerciantes e navegadores e estavam acostumados a ter contato com populações variadas e também com a prática da escravidão; e ainda, vieram para o Brasil para explorar o pau-brasil, e não para ocupar o território.

Também no entendimento de Davel e Vasconcelos (1997, p. 96), o Brasil, por ter sido colonizado por uma nação europeia, recebeu fortes influências do comportamento desse(a) colonizador(a). Os(as) portugueses(as) impuseram uma cultura “baseada na ausência de um povo com demandas de cidadania”. Os ibéricos, um povo colonizador, não permitiram que houvesse um diálogo político com o povo colonizado, os brasileiros. A história brasileira é marcada pela violência como forma de relação com os(as) dominados(as), pela utilização sem limites do outro, o que constitui uma das características dessa sociedade – marcada pela cultura do mandonismo, fenômeno político típico do Brasil Colônia.

A sociedade brasileira, portanto, foi constituída com uma separação bastante nítida entre o povo e a elite. Desde o início havia dominantes e dominados(as). O senhor de engenho, por sua vez, possuía um poder ilimitado, tanto nas suas relações familiares quanto na forma como organizava sua unidade produtiva; ao mesmo tempo era o dominador e a referência para aquele que trabalhava para ele, pois se criou desde o início uma relação de dependência na qual o dominador atendia todas as necessidades do dominado. “A história brasileira gerou, assim, um tipo de estrutura familiar autoritária e centralizada na figura paterna” (DAVEL; VASCONCELOS, 1997, p. 98).

Portanto, uma das características centrais do patrimonialismo é a não diferenciação por parte dos(as) detentores(as) do poder público entre a esfera pública e a esfera privada. Os negócios do Estado – público – eram encarados como negócios de natureza particular; pelo

menos nos primeiros 150 anos da colonização do Brasil o patrimonialismo se fez presente e seus reflexos se mantêm presentes na sociedade brasileira contemporânea.

Para os mesmos autores, ao se analisar o mundo do trabalho no Brasil, encontram-se no passado explicações para diversos fenômenos contemporâneos no que se referem às relações que ocorrem no mercado de trabalho brasileiro. Uma sociedade marcada pela desigualdade não poderia ser diferente nas questões de trabalho e gênero. As mulheres brasileiras, por estarem inseridas em uma sociedade patriarcal, sofrem as consequências dela.

No que tange ao papel da mulher nas relações de trabalho, de acordo com Saffioti (1979, p. 160), é possível

encontrar explicações para a vigência, ainda hoje, dos mitos e preconceitos através dos quais a sociedade atual tenta justificar a exclusão da mulher de determinadas tarefas e mantê-la assim, no exercício quase exclusivo de seus papéis tradicionais e das ocupações reconhecidamente femininas.

No período da escravidão, a mulher branca desempenhava tão somente os papéis de dona-de-casa e mãe de família legalmente constituída, ao mesmo tempo em que apresentava requisitos que a fazia submissa ao homem, como a ignorância (em sua grande maioria, eram analfabetas) e imensa imaturidade (casavam-se muito jovens). Essa submissão se revela no fato de que à mulher havia poucas opções, como casar-se ou ficar reclusa em um convento. Esta última era a única maneira de deixar de ficar submissa ao pai ou ao marido. Essa situação tinha consequências,

em última instância, porém, foi a mulher o elemento mais afastado das correntes de transformações sociais e políticas, afastamento esse deliberadamente promovido pelos homens numa atitude francamente hostil à participação a mulher em toda e qualquer atividade, que extravasasse os limites da família (SAFIOTTI, 1979, p. 173-174).

À mulher cabia tão somente os cuidados com a casa e a responsabilidade pela educação dos filhos, pois era totalmente submissa ao seu marido, excluída dos fatos que não se relacionavam à vida privada por não serem considerados de sua competência.

Saffioti (1979, p. 175) expõe que, no decorrer do século XVIII, a mulher continuou excluída de toda e qualquer participação na sociedade, o que marcou profundamente a vida e a mentalidade da mulher brasileira. Já “no século XIX, a vida da mulher da camada senhorial sofria algumas modificações, à proporção que se intensificava o processo de urbanização”.

Quando por fim iniciou-se a urbanização das grandes cidades e com ela a industrialização, período em que alguns grandes cafeicultores instalaram-se na zona urbana, é que a vida da mulher ganhou novos contornos, pois passou a trabalhar fora de casa, alterando sua postura com relação a esse mundo exterior. Apesar de as mulheres e crianças terem feito parte da força de trabalho industrial – por menor que fossem seus salários, ajudavam a compor o orçamento doméstico – tanto os patrões quanto o movimento operário reforçavam o papel doméstico da mulher trabalhadora. Considerava-se que o trabalho da mulher nas fábricas era provisório, e exigia-se dela a realização das tarefas domésticas, constituindo assim a sua dupla jornada de trabalho. É dessa forma que se pode entender o tipo de sociedade na qual as mulheres brasileiras vivem, considerando que há fortes influências culturais no modo de se pensar as relações de gênero.

Com o início do processo de industrialização nas primeiras décadas do século XIX, começaram a surgir líderes operários – trabalhadores assalariados – nas grandes cidades brasileiras, situação muito diferente do que ainda ocorria nas zonas rurais com os grandes latifundiários. Surgiu um operariado moderno, mas com raízes fundadas em relações de dependência. A estruturação da industrialização e urbanização no Brasil se deu mais acentuadamente na segunda metade do século XIX, com os cafeicultores do Rio de Janeiro e São Paulo se deslocando para a zona urbana, responsáveis pela construção de um modelo empresarial baseado no mando e obediência.

De acordo com Sorj (2006, p. 8),

[...] uma característica central da sociedade brasileira ao longo de sua história tem sido a constante e profunda desigualdade na distribuição da riqueza e da injustiça social; não apenas no âmbito econômico, como o funcionamento das instituições do Estado.

Essas desigualdades podem ser explicadas através da formação dessa mesma sociedade, com reflexos em várias instâncias. Ainda para o autor, se durante parte do século XX no Brasil houve, por um lado, elevado crescimento econômico, mobilidade social e geográfica, de outro lado houve permanência e até mesmo aumento das desigualdades sociais. Sorj (2006, p. 12) considera, no entanto, que a sociedade brasileira tem demonstrado um grande dinamismo na recomposição de classes sociais, e isso ocorre porque “há mecanismos básicos que organizam a sociedade e que são capazes de explicar boa parte dos processos de integração e conflito social”, podendo-se citar dentre eles o patrimonialismo, o Estado, o capitalismo, a desigualdade e heterogeneidade sociais, os padrões culturais de sociabilidade, a

lógica institucional e a cidadania. Esses mecanismos ou instituições podem tanto se sobrepor, complementar ou entrar em conflito – dependendo do uso que os agentes sociais façam deles – e provocar efeitos não intencionais sobre o sistema social.

Carrega-se em nossa sociedade o valor de que ao patriarca tudo pode e aos membros do clã só resta pedir e obedecer; caso contrário, a rebeldia pode ser reprimida com sua exclusão do âmbito das relações. Assim é que se entende que o patriarcalismo representa o lado afetivo do pai – atende ao que dele espera o clã. Já o patrimonialismo é o lado hierárquico e absoluto – impõe, através de uma tradicional aceitação, a sua vontade a seus membros. Ambos convivem na sociedade, em que troca-se trabalho por remuneração, a dedicação e colaboração pelos laços de intimidade pessoal entre líderes e liderados – há um fenômeno psicossocial de dependência continuada entre ambos (PRATES; BARROS, 1997).

No entanto, no moderno patrimonialismo brasileiro, uma de suas particularidades é a associação entre desigualdade social, a impunidade das elites e o descaso com setores mais pobres (SORJ, 2000). Desse modo, grupos sociais como os dominantes usam do poder para apropriar-se de recursos econômicos ou privilégios, sem serem legitimados pela tradição; essa é uma forma de dominação que ocorre em sociedades urbanas e com sistemas democráticos e jurídicos, que supõem uma separação entre o poder político e o econômico e as crenças nos direitos de cidadania.

Para Sorj (2006), se há reprodução da desigualdade social e da impunidade, o patrimonialismo entra em conflito com uma sociedade que avança no processo de individualização e integração dos valores de cidadania e de um Estado de bem-estar social.

É nesse contexto que a percepção das causas da desigualdade social deixa de se concentrar na exploração do trabalho para centrar-se na capacidade do estado de regular, fiscalizar e gerar uma rede de apoio e infraestrutura de serviços sociais que assegurem um mínimo de condições de vida e de inserção no sistema produtivo para o conjunto da população. É oportuno frisar que as origens do patrimonialismo no Brasil têm relação direta com a colonização portuguesa, que implantou um Estado como estrutura independente e sobreposta à sociedade, estrutura cuja função era extrair renda da colônia (SORJ, 2006, p. 14).

No final do século XIX, com o processo de urbanização, surgiu um novo patrimonialismo, de base urbana, que tem como fundamento,

as relações de imbricação entre os interesses dos grupos dominantes e o Estado, a impunidade e o descontrole da máquina governamental, que transformou em grande parte o sistema repressivo e jurídico num

instrumento de violência contra os grupos mais pobres e de impunidade dos mais ricos (SORJ, 2006, p. 15).

Ainda sobre o patrimonialismo, o autor argumenta que todas as suas formas estão presentes em qualquer sociedade contemporânea, “já que a tensão e os limites entre o poder econômico e o poder político e burocrático podem ser mais ou menos controlados, mas não suprimidos” (SORJ, 2006, p. 15). As várias formas de patrimonialismo aqui mencionadas se referem ao patrimonialismo dos políticos, do funcionalismo público, privado, fiscal e o que o autor denomina patrimonialismo negativo, que é o uso do poder político para prejudicar ou efetivamente discriminar grupos sociais. E por mais que o Estado tenha envidado esforço para livrar-se do patrimonialismo, nunca chegou a livrar-se inteiramente dele.

Acresce o autor que devido ao Brasil ser uma sociedade capitalista, “o mercado, a propriedade privada e as relações contratuais (em particular de compra e venda da força de trabalho, por tempo ou serviço) são os principais responsáveis pela organização do sistema de produção e distribuição de bens e das relações socioeconômicas” (SORJ, 2006, p. 19). Embora o Estado racionalizador tenha sido uma das principais instituições a promover o financiamento/criação da grande indústria, as relações privadas de propriedade e de troca são responsáveis pela constituição do tecido social, das classes sociais e dos atores econômicos. Afirma que “a partir dos anos 70 houve uma entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, que constitui hoje mais de um terço da força de trabalho no país” (SORJ, 2006, p. 23). Classifica em pelo menos três as categorias de empregados(as) “que reproduzem no setor assalariado as relações de privilégios/proteção/marginalidade em relação ao estado, determinando uma série de orientações e interesses comuns” (SORJ, 2006, p. 23).

Essas três categorias de empregados(as) se referem aos(as) funcionários(as) do setor público, aos(as) empregados(as) do setor formal do mercado de trabalho privado e aos(as) trabalhadores(as) não inscritos(as) na proteção social. Os(as) primeiros(as) são aqueles(as) que têm estabilidade no emprego e regras de aposentadoria mais compensadoras do que no setor privado; os(as) empregados(as) do setor formal são aqueles(as) inscritos na previdência social e que atuam em diversas empresas; e os(as) últimos(as) se referem em geral àqueles(as) que atuam em empresas menores, com média salarial menor que o setor formal, representados(as) pelos(as) trabalhadores(as) do setor rural, trabalhadores(as) domésticos(as), ambulantes, dentre outros (SORJ, 2006).

Dessa forma, a sociabilidade brasileira, em particular a urbana, pode ser caracterizada por um código de sociabilidade desenvolvido sob o impacto de processos de longa duração e particularmente pela influência das diversas instituições citadas anteriormente (SORJ, 2006).

Nesse âmbito, é possível afirmar que “o patrimonialismo brasileiro teve como uma de suas consequências gerar uma relação promíscua entre o espaço (que deveria ser) público e o privado. Como consequência, a sociabilidade brasileira tem uma percepção limitada de um espaço público diferenciado do privado” (SORJ, 2006, p. 30). Pode-se assim entender os motivos que levam as pessoas a ver o espaço público como extensão do privado, tratado como “‘terra de ninguém’ ou espólio a ser capturado ou bem que pode ser dilapidado” (SORJ, 2006, p. 30, grifos do original).

Nesse sentido, em uma visão mais ampla das características da sociedade brasileira, conclui-se que esta, desde o seu princípio, foi marcada pela forte excludência, e a questão de gênero é um dos seus componentes. O patrimonialismo, com outras formas, ainda persiste, e ainda há uma linha muito tênue que delimita o espaço público do privado.

Nesse processo de construção da sociedade brasileira, a mulher fez/faz parte dos excluídos. E, apesar de modificações no seu papel quando adentrou massivamente no mercado de trabalho, ainda se mantém invisível no que tange à sua atuação profissional.

Pode-se observar que as organizações brasileiras na atualidade oscilam entre o patrimonialismo – herança da forma de colonização – e a sua tentativa de superação. Passa-se, portanto, por uma fase de transição.

Portanto, é através das diferentes culturas que se diferencia e particulariza o jeito de ser de um povo de determinado lugar em dado período, isto é, pelos seus comportamentos, crenças, valores, os quais, por sua vez, determinam o comportamento social dessa sociedade. Cultura são os hábitos, significados, símbolos que as pessoas de dada sociedade internalizam e que são transferidos de geração a geração. A cultura é um processo em constante mudança, que ocorre de forma bastante lenta, já que os padrões incorporados por uma sociedade não são facilmente modificados. A cultura é, por conseguinte, a expressão de determinada sociedade, o que a torna única, distinguível das demais, mas que varia conforme as pessoas que a compõem e a época em que se apresenta (DAMATTA, 2001).

O senso comum emprega as expressões “ter cultura” e “não ter cultura” como sinônimos de culto e inculto. Nesse entendimento, culto é o indivíduo letrado, instruído, e inculto é aquele que não é portador de cultura intelectual, rude, selvagem, o que gera uma série de incompreensões e preconceitos.

Leonhardt (2008) traz que a antropologia, que se utilizou do termo cultura para referir-se a todos os tipos de manifestação do ser humano, provocou inúmeras e importantes discussões relativas a seu aparecimento, dividindo-se em duas principais teorias que detêm posições contrárias.

A primeira “afirma a evolução biofísica dos seres vivos até o *homo*, para então, por um salto qualitativo, ocorrer o aparecimento da cultura. Originando-se, a partir daí, o *homo sapiens*” (LEONHARDT, 2008, p. 72). Sobre essa primeira teoria, Laraia (2009) entende que não seria possível a natureza agir aos saltos, o que significa dizer que essa transformação da natureza para a cultura ocorreu continuamente e de modo muito lento. Não há maneira de se visualizar uma mudança tão abrupta na evolução do ser humano, nem tampouco que a cultura passasse a existir repentinamente, na medida em que as mudanças ocorrem paulatinamente, de forma gradativa e não aos saltos, conforme essa primeira teoria se baseia.

Há uma segunda teoria, adotada como pressuposto para fundamentar a relação existente entre o ser humano e a cultura. A esse respeito, Leonhardt (2008, p. 72) traz que, ao mesmo tempo em que havia um desenvolvimento do cérebro, apareciam os primeiros traços de humanização; ao mesmo tempo em que o indivíduo passou a se diferenciar dos outros animais fisicamente, através da genética, esse mesmo indivíduo começou a realizar coisas próprias de sua espécie, diferindo-se também por seus comportamentos, modos de fazer.

Dentre as diferentes abordagens sobre cultura, Bauman (2012, p. 12) afirma que “originalmente, na segunda metade do século XVIII, a ideia de cultura foi cunhada para distinguir as realizações humanas dos fatos duros da natureza. ‘Cultura’ significava aquilo que os seres humanos podem fazer; ‘natureza’, aquilo a que devem obedecer”. Nessa abordagem, o ser humano é simplesmente parte integrante da natureza e não algo especial dentro dela, encontrando-se, assim, sujeito às mesmas regras naturais que regem todos os acontecimentos físicos, químicos e biológicos do universo, dentre os quais o homem e a mulher também integram.

Em uma abordagem mais atual,

a cultura é o posto de abastecimento do sistema social: ao penetrar nos ‘sistemas de personalidade’, no curso dos esforços de manutenção de padrões (ou seja, sendo ‘internalizada’ no processo de ‘socialização’) ela garante a ‘identidade consigo mesmo’ do sistema ao longo do tempo – ‘mantém a sociedade funcionando’ em sua forma distintamente reconhecível (BAUMAN, 2012, p. 25).

No entendimento dos autores como Bauman (2012), Laraia (2009), Geertz (2008) e Leonhardt (2008), dentre outros que seguem essa segunda teoria, a cultura faz parte da formação do ser humano, isto é, ela não pode ser considerada como algo à parte e que passou a fazer parte integrante dele apenas no término de seu processo evolutivo biológico. Essa

afirmativa se justifica porque parte da premissa de que a cultura se constitui em um ingrediente essencial da humanidade dele.

Na relação do indivíduo com a natureza, Laraia (2009, p. 55) assevera que “para Leslie White, antropólogo norte-americano contemporâneo, a passagem do estado animal para o humano ocorreu quando o cérebro do homem foi capaz de gerar símbolos”. Ao se refletir sobre a relação que há entre pessoas e natureza, constata-se que dentre os objetos fabricados por elas há aqueles que são os objetos culturais, como totens, bandeiras, utensílios, vestimentas, formas de habitação, que provêm de gerações passadas. Mas é na ação e no discurso que a cultura se confirma, uma vez que por eles o ser humano manifesta-se integralmente. A cultura é, por conseguinte, a essência do indivíduo, que o coloca acima dos outros seres da natureza.

Desta forma, para Couceiro (2002, p. 15, grifos do original),

cultura deveria, portanto, ser um termo empregado no plural, já que não se constitui num complexo unificado coerente, mas sim, num conjunto de “significados, atitudes e valores partilhados e as formas simbólicas (apresentações, objetos artesanais) em que eles são expressos ou encarnados”, que são construídos socialmente, variando, portanto, de grupo para grupo e de uma época à outra. Mas, apesar de pequenas divergências, essa *visão de cultura* já se generalizou entre os historiadores.

Se a cultura abarca uma série de coisas partilhadas por um grupo em determinada época, significa que ela está sempre em processo de modificação, sujeita aos acontecimentos e aos entendimentos que se têm a respeito daqueles.

Tal afirmativa pode ser constatada nos relatos de Cunha (1987, p. 101) ao argumentar que “a cultura não é algo dado, posto, algo dilapidável também, mas algo constantemente reinventado, recomposto, investido de novos significados; e é preciso perceber [...] a dinâmica, a produção cultural”.

Para se apreender a cultura de um povo, tem-se que estudar a diversidade humana; e se do ponto de vista físico, biológico, não há diferença entre as pessoas, se as diferenças são culturais, além de descrever os fatos culturais deve-se entendê-los, pois não são fatos isolados, pertencem a um conjunto de outros fatos aos quais estão ligados. Logo, ao relacionar os fatos aos seus contextos é que se produz coerência. Um traço cultural é um padrão que se manifesta e se repete em determinado grupo social e que faz parte do sistema cultural e que lhe dá algum sentido. Uma cultura não é a somatória de traços culturais, mas uma maneira coerente de combiná-los. Se forem encontrados certos aspectos que se pode considerar iguais em um grupo a partir de significados criados e compartilhados por esse grupo, haverá uma

identificação de seus integrantes, criando, assim elementos que permitem que a própria sociedade se reconheça.

Vivendo em determinada sociedade, considera-se por um lado que o ser humano é passivo, uma vez que é influenciado por ela; mas por outro lado, ao enxergar possibilidades de se identificar, também se tem um papel ativo, uma vez que age na construção desse contexto a partir de sua inserção ou apropriação.

O entendimento de Geertz (2008, p. 4) sobre cultura é essencialmente semiótico.

Acreditando, como Marx Weber, que o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu, assumo a cultura como sendo essas teias e a sua análise, portanto, não como uma ciência experimental em busca de leis, mas como uma ciência interpretativa, à procura do significado. É justamente uma explicação que eu procuro, ao construir expressões sociais enigmáticas na superfície.

O autor acredita que os significados culturais devem ser interpretados de modo a se resgatar o seu real significado, partindo-se daquilo que é expresso socialmente através de gestos, falas, símbolos, dentre outros. Esclarece que para se compreender o que é a ciência, deve-se olhar primeiramente para o que os(as) praticantes da ciência fazem e não para suas teorias ou suas descobertas, tampouco sobre o que dizem sobre elas. Em antropologia social, o que os(as) praticantes fazem é a etnografia. Os dados coletados pelo(a) etnógrafo(a) sobre um determinado fato são sua “própria construção das construções de outras pessoas, do que elas e seus compatriotas se propõem” (GEERTZ, 2008, p. 7).

Já a análise é fazer escolhas entre as estruturas de significação e determinar sua base social e sua importância. Logo, o que importa indagar é qual a importância da cultura e o que é transmitido. Na visão de Geertz (2008, p. 10), “a cultura não é um poder, algo ao qual podem ser atribuídos casualmente os acontecimentos sociais, os comportamentos, as instituições ou os processos; ela é um contexto, algo dentro do qual eles podem ser descritos de forma inteligível – isto é, com densidade”.

As descrições dos antropólogos sobre a cultura de um povo ou lugar são na realidade ficções, no sentido de que são “algo construído”, o que pode sugerir que sua fonte não é a realidade social. Somente um ator social que vivesse essa cultura e que a interpretasse em primeira mão poderia chamá-la de sua. É dessa maneira que para Geertz (2008), a ameaça de que as descrições dos etnólogos são “algo construído” existe, mas ela é superficial. O que interessa aos etnólogos é retirar dos comportamentos as suas propriedades, e não o

comportamento em si. A cultura nesse caso é tratada como um sistema simbólico, e é através da ação social que as formas culturais encontram articulação.

Giddens (2005) entende que mesmo que a cultura influencie o comportamento, não é o único fator, uma vez que há uma individualidade presente em cada ser humano e que os torna únicos. Contudo, o autor não descarta que se desde o nascimento até a morte se está em interação com outros seres humanos, isso condiciona a personalidade, os valores e o comportamento humano.

Uma vez que o ser humano é sujeito passivo e ativo na construção do sistema cultural, conforme já discutido anteriormente, além de receber influências dessa cultura, também tem o livre arbítrio para fazer suas próprias escolhas sem se deixar influenciar por fatores externos.

A identidade, assim como a cultura, é uma construção social e histórica e por isso está em contínua re(elaboração). Diante das escolhas que a pessoa faz, posicionando-se diante de opções de vida, estabelece critérios baseados em diversos determinantes, como o sistema capitalista, sua classe social e pelas relações sociais que mantém. São exatamente as opções das pessoas que integram um dos elementos que compõem a identidade pessoal e social e que contribuirão na construção dessa pessoa.

Hall (2005, p. 43) afirma que as identidades culturais são aqueles aspectos das identidades que surgem do *pertencimento* ou *sentimento de pertença* com relação a fatores culturais. Para o autor, “o conceito de identidade na sociologia é multifacetado e pode ser abordado de inúmeras formas”. Genericamente, a identidade relaciona-se à compreensão que a pessoa tem sobre si mesma (quem sou eu) e sobre o que é significativo para ela (fatores culturais). Há algumas fontes de identidade que podem ser consideradas principais, como o gênero, a nacionalidade ou a etnicidade e classe social, dentre tantas outras possíveis.

Para Agier (2001, p. 9), “a antropologia das identidades foi efetivamente constituída abordando seu objeto de maneira contextual, relacional, construtivista e situacional”. Significa que não há uma definição de identidade em si mesma, ou seja, os processos identitários não podem ocorrer sem se levar em consideração o contexto no qual estão inseridos, pois são sempre relativos a algo específico que está em jogo, que é tudo aquilo que cerca a questão identitária.

Se tanto os homens quanto as mulheres e as sociedades se definem por seus estilos, seus modos de fazer as coisas, se a condição humana determina que todos os homens devem comer, dormir, trabalhar, reproduzir-se e rezar, em consonância com DaMatta (2001, p. 15), “essa determinação não chega ao ponto de especificar também que comida ingerir, de que modo produzir, com que mulher (ou homem) acasalar-se e para quantos deuses ou espíritos

rezar”. Essas diferenças, esses “jeitos” de se fazer as coisas trata-se da questão da identidade. É dessa forma que para DaMatta (2001, p. 15) “o homem se distingue dos animais por ter a capacidade de se identificar, justificar e singularizar: de saber quem ele é”. Na acepção do autor, a questão essencial, no entanto, não é saber quem se é, mas “como” são construídas as identidades.

Pensar a identidade implica em se considerar não somente questões e experiências individuais vividas por cada um, mas aquelas experiências que fazem referência às relações das pessoas em sociedade e às determinações socioculturais e históricas – reporta-se aqui à constituição da identidade pessoal e social.

Não há um só ser humano exatamente igual a outro, por essa razão é que quando se refere à identidade ela “só pode ser evocada no plano do discurso e surge como um recurso para a criação de um *nós coletivo*” (NOVAES, 1993, p. 24, grifos do original), o qual, por seu turno, se reporta a uma identidade no sentido de igualdade (nós mulheres, nós negros, por exemplo) que na realidade nunca se verifica, porque não há duas pessoas iguais, mas que é um recurso indispensável do sistema de representações. É indispensável porque é a partir dessas semelhanças que um determinado grupo, em uma situação de minoria, por exemplo, terá condições de reivindicar para si um espaço social e político de atuação.

Para Rosa, Souza e Avellar (2008, p. 173), “é impossível definir a identidade sem referência a um Outro”. Ou seja, se se possui uma identidade, é porque se identifica com algo ou alguém que necessariamente não é igual, ou melhor dizendo, é diferente do outro (pessoa ou grupo social).

O processo de identificação ocorre quando o indivíduo se familiariza, vê características em comum, se vê no outro porque há semelhanças entre ele e o outro, ou sente-se pertencente a determinado grupo, desenvolve com esse grupo um sentimento de pertencimento porque se descobre possuidor dos mesmos interesses, sentimentos que o grupo que se lhe apresenta.

Bauman (2005, p. 19) traz que identidade e cultura estão intimamente relacionadas, uma vez que “as ‘identidades’ flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta”.

As identidades são produtos das próprias escolhas – individualidade –, mas também são resultado da cultura em que se vive e se tem sentimento de pertença – traços culturais que se repetem e caracterizam essa cultura. Pode-se afirmar, portanto, que a sociedade é um elemento constitutivo e não externo à identidade. A constituição da identidade social se dá

através do processo de socialização, em que o indivíduo é marcado pelas características do grupo social e da sociedade que faz parte.

Ainda para Bauman (2005, p. 35), há apenas algumas décadas a identidade passou a ocupar lugar central nos debates da Sociologia. Na atualidade, os grupos aos quais as pessoas desejam pertencer tendem a ser “eletronicamente mediados, frágeis, ‘totalidades virtuais’, em que é fácil entrar e ser abandonados”. E complementa, “as identidades ganharam livre curso, e agora cabe a cada indivíduo, homem ou mulher, capturá-las em pleno voo, usando os seus próprios recursos e ferramentas”.

Em uma sociedade globalizada, o que ocorre é que essas comunidades virtuais tornam cada dia mais difícil para a pessoa identificar-se, ou seja, sentir-se pertencente. Isto se dá porque se vive em um mundo de individualização em excesso e também porque como surgem comunidades em grande diversidade e ao mesmo tempo com extrema rapidez, muda-se o sentimento de pertencimento dependendo do contexto que se vive naquele momento.

Ao analisar a construção das identidades em uma sociedade globalizada, no entendimento de Santos (1997, p. 135), o quadro da construção dessas identidades se complexifica ao afirmar que “mesmo as identidades aparentemente mais sólidas, como a de mulher, homem, país africano, país latino-americano ou país europeu, encontram-se em constante processo de transformação [...]. Identidades são, pois, identificações em curso”.

As identidades estão em constante construção, reconstrução, motivadas por inúmeros fatores, dentre os quais o processo de globalização, devido à rapidez com que se tem acesso às mais variadas informações, o que faz com que a complexidade dos processos identitários aumente.

Hall (2005) atesta que as identidades modernas têm entrado em colapso, porque está havendo um tipo diferente de mudança estrutural, que tem transformando as sociedades desde o final do século XX. É essa mudança estrutural que fragmenta as paisagens culturais e que muda as identidades pessoais, abalando a ideia que se tem de si mesmo como sujeito integrado. Em função dessas mudanças, ocorre o que o autor denomina “crise de identidade” para o indivíduo.

Sobre essa crise de identidade, entende-se que as mudanças provocadas pelo processo de globalização têm impactado as formas de relacionamento entre as pessoas, mudando os relacionamentos. Se se parar para pensar na questão da tecnologia e sua entrada na vida do ser humano na atualidade, percebe-se o quanto os relacionamentos se têm tornado instáveis, porosos, por assim dizer. Não há continuidade entre eles e as pessoas têm uma ideia nem

sempre real de como é o outro, pois no universo *on line* tudo pode, ou seja, se é quem se quiser ser.

Hall (2005) reforça as ideias de Agier (2001) que alerta que há uma relação constantemente construída entre identidade e cultura. Hall (2005) acrescenta que o sujeito com uma identidade unificada e estável está se tornando fragmentado, composto de várias identidades, chegando algumas vezes a ser contraditória. Isto se dá porque na concepção de identidade do sujeito pós-moderno, o próprio processo de identificação, através do qual se projetamos nas identidades culturais, tornou-se mais provisório, variável e problemático. É dessa forma que o sujeito assume identidades diferentes conforme o momento que está vivendo. Quando os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam na sociedade atual – provocados principalmente pelo processo de globalização – se é confrontado com uma enormidade de identidades possíveis, com cada uma das quais poderia haver identificação, ao menos temporariamente.

Assim, para Agier (2001), a relação entre identidade e cultura se explica na medida em que a identidade é continuamente recontextualizada em função dos valores culturais vividos pela sociedade em diferentes momentos.

O ser humano mantém contatos diversos sob condições diversas, o que o obriga a reconstruir constantemente sua identidade. A forma como cultura e identidade se relacionam pode ser resumida a trocas entre ambas. Ao mesmo tempo em que a cultura influencia a construção da identidade, também influencia a cultura, transformando-a. As identidades são identificações que acontecem a todo momento, são resultados transitórios, estão em constante reformulação, portanto, não são rígidas.

Com relação à construção das identidades no que se refere ao universo feminino, Bruschini (2000, p. 16) assevera que as

transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos alteraram a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

Se se considerar as mudanças pelas quais as mulheres vêm passando desde que lutaram por seus direitos básicos enquanto cidadãs até o momento atual, observa-se que ainda lutam para receber um tratamento que não seja desigual em relação aos homens. Essa desigualdade se faz presente no âmbito do trabalho produtivo, na luta para receber os mesmos salários, as mesmas oportunidades, o mesmo reconhecimento e visibilidade social e o fato de

ocupar funções anteriormente consideradas masculinas, provocando alterações diversas e constantes em suas identidades. Mas essas alterações não ocorreram somente no ambiente das organizações; ocorreram também no ambiente dos seus lares, uma vez que saíram para trabalhar fora, provocando alterações na dinâmica familiar, na redistribuição dos afazeres domésticos, nas suas identidades e dos seus pares. Passaram a conciliar dois trabalhos, tendo que dividir seu tempo com afazeres no lar e na organização. Verifica-se que o processo pelo qual constroem suas identidades está se intensificando a cada dia em função de sua entrada cada vez mais intensa em trabalhos produtivos.

Portanto, com base na perspectiva de que a cultura não é o único fator que influencia a construção da identidade, e por consequência no resultado das ações, Machado (2003) traz à tona a questão da identidade e suas categorias que se julgam relevantes para melhor compreensão deste estudo, como se expõe no Quadro 1, a seguir. A autora classifica como categorias ou tipos de identidade: pessoal, social, no trabalho e organizacional.

Tipo de identidade	Objeto de estudo	Meios de construção	Período de ocorrência	Espaços de construção	Finalidades
Pessoal	A construção do autoconceito ao longo da vida do indivíduo.	Diversos relacionamentos sociais, em diferentes esferas, bem como desempenho de papéis.	Permanente, ocorrendo em todas as fases da vida.	Múltiplos relacionamentos e papéis.	Conformação do eu, em direção ao processo de individuação.
Social	A construção do autoconceito pela vinculação de grupos sociais.	Interação a grupos sociais com finalidades diversas.	Permanente na vida do indivíduo.	Múltiplos grupos.	Orientar e legitimar a ação, por meio do reconhecimento e da vinculação social.
Identidade no Trabalho	A construção do eu pela atividade que realiza e pelas pessoas com as quais tem contato no trabalho.	Interação com a atividade e com as pessoas no trabalho.	Na juventude, na idade adulta, até a aposentadoria.	Múltiplas atividades e grupos profissionais.	Contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como fator motivacional.
Identidade Organizacional	A construção do conceito de si vincula à organização na qual trabalha.	Interação com uma instituição (com seus valores, objetivos, missão e práticas).	A partir da juventude, enquanto estiver vinculado à alguma instituição.	Pode ocorrer em uma ou em múltiplas organizações.	Incorporar as instituições no imaginário, de forma a orientar a ação nessas organizações.

Quadro 1- Distinções entre Níveis de Estudo da Identidade.

Fonte: Machado (2003, p. 64).

De acordo com a autora, pode-se pensar a identidade tanto do ponto de vista individual quanto social. Em sua acepção, “essa é a primeira classificação a que normalmente os

estudiosos do assunto recorrem para distinguir o fenômeno em seus níveis de percepção” (MACHADO, 2003, p. 53). Dessa forma, é que para Machado (2003),

É a **identidade pessoal** que determina as ações em nível individual, ou seja, ela representa o conceito que o ser humano tem de si mesmo e que o leva a agir de determinada forma. A identidade pessoal, portanto, é fruto de uma construção psicológica, e essa construção se dá na lacuna entre as identidades já existentes e aquelas que o ser humano quer realizar.

Já a **identidade social** representa o conceito que o ser humano tem de si mesmo enquanto participante de um, ou melhor, de vários grupos sociais, e que também influencia determinadas ações da pessoa, uma vez que se busca o reconhecimento social.

Nessa dinâmica entre a identidade pessoal e social é que o homem e a mulher buscam uma unidade subjetiva, que muitas vezes é contraditória à sua autodeterminação em razão de se viver em sociedade e de se ter a necessidade de atender às expectativas do outro sobre as ações que se desempenha. Deve-se encontrar um equilíbrio entre o que realmente se é e o que os outros esperam que se seja, já que se faz parte de diversos grupos com os quais se identifica.

É assim que se chega à **identidade organizacional**, uma vez que o ser humano está inserido em uma organização. Se a identidade social exerce influência nas pessoas e as leva a agir de diferentes formas, dependendo do grupo e do contexto que esses grupos estão inseridos, é possível que dentro da organização as pessoas também apresentem variadas identificações em função do sentimento de pertencimento que desenvolvem com esses grupos de trabalho, com o seu trabalho propriamente dito e com a organização, que representam fenômenos distintos.

Essa distinção se dá uma vez que a identificação com a organização é o sentimento de orgulho que se tem de pertencer ao quadro funcional dela, ou estar ligado(a) a ela mesmo que não haja uma relação de emprego propriamente dita. Essa identificação traz segurança à pessoa. Ela se identifica com a organização quando sozinha ou em grupo consegue obter reconhecimento pelo seu trabalho, sentindo-se ligada psicologicamente à organização – sente-se parte integrante dela.

Uma das ramificações do estudo da identidade organizacional é a **identidade no trabalho** que se refere ao impacto que o trabalho em si e os grupos aos quais o(a) trabalhador(a) participa geram na construção de sua identidade. Está relacionada ao significado que o trabalho (as tarefas relativas a ele) tem para a pessoa que trabalha e com as identificações que se processam com os grupos dentro da organização. Quanto maior essa

identificação, mais motivado(a) o(a) trabalhador(a) se encontrará para o exercício de suas funções. Também há que se considerar os tipos de relações de trabalho e de poder na construção das identidades no trabalho. Outra forma de identidade no trabalho também se dá no plano afetivo e cognitivo, que por se viver sob uma mesma infraestrutura cria-se uma espécie de mentalidade coletiva, na qual o indivíduo assimila regras e normas de comportamento e estabelece vínculos afetivos no local de trabalho.

Em seus estudos, Fernandes; Marques e Carrieri (2009) chegaram à conclusão de que nas organizações contemporâneas – envolvidas no processo de globalização as quais vivenciam processos de mudanças constantes e muitas vezes radicais –, as pessoas deixam de enxergar nas empresas espaços seguros com os quais se identificariam, portanto, as relações acabam se resumindo a troca de interesses. É através da identificação que ocorre a mediação entre identidade pessoal e identidade organizacional, em que as pessoas percebem quem são elas *como* organização. Nesse aspecto, é por meio da teoria organizacional que se compreende qual o significado das organizações para as pessoas que nela atuam, como essas pessoas internalizam os valores e atributos organizacionais, quais características as fazem perceberem-se como membros de determinada organização e como essa organização influi ou tem importância na sua autodefinição e autoestima.

Ainda de acordo com Machado (2003), a identidade organizacional faz parte de um processo em que há crenças sobre o que é central (como seus membros a definem), sobre o que a distingue das demais (o que tem de diferente de outras organizações) e sobre o que a torna duradoura (ligação do passado ao presente), e esse processo é compartilhado pelos seus membros. Ou seja, as pessoas se identificam com a organização quando percebem que os objetivos organizacionais vêm ao encontro de seus objetivos e desejos pessoais. Por outro lado, o porquê da empresa existir, a quem ela quer atender, seus objetivos, missão, visão e valores também contribuem na construção das identidades organizacionais, diferenciando-a de outras sob o olhar de seus/suas integrantes. É assim que a identidade organizacional orienta o comportamento das pessoas que nela trabalham, e como participantes nessa identificação encontram-se o indivíduo, o grupo e a organização.

Pelo exposto até aqui, pode-se verificar que os níveis de identidade estão ligados à formação do autoconceito da pessoa que influem tanto na esfera pessoal, social, quanto na organizacional. Desse modo, pode-se dizer que há inúmeras identidades em construção simultaneamente, o que torna o estudo do fenômeno complexo. Essa complexidade na construção das identidades provocada pelo processo de globalização faz com que a construção das identidades assumam novas formas, através de novos processos de identificação, nos quais a

categoria trabalho faz parte da construção das identidades do ser humano e de suas formas de sociabilidade.

Há, portanto, uma desidentificação das pessoas, como o estabelecimento de vínculos mais superficiais causados pela instabilidade dos contextos organizacionais na atualidade, e por outro lado, ainda há vínculos emocionais e psicológicos que se mantêm e que se reconfiguram. Na identificação organizacional, o processo de identificação ocorre quando as pessoas definem-se, mesmo que parcialmente, com os mesmos atributos da organização. Assim é que a identidade é construída e reconstruída, formada e transformada ininterruptamente nos contextos organizacionais, ou seja, está em constante movimento. Por essa razão, a identidade pode ser encarada como um processo em espiral, vista de forma dinâmica, construída e reconstruída por meio de diversas atividades e relacionamentos diários, tanto dentro quanto fora do contexto organizacional.

Com relação às mulheres, o processo se dá da mesma forma que com os homens, mas com uma diferença primordial. Apesar de possuir múltiplas identificações, algumas delas ainda não perderam sua principal fonte de identificação, que é a maternidade.

Pode-se observar que dentro ou fora das organizações, no que se refere especificamente à construção da identidade feminina, mesmo com as mudanças sociais em curso, que têm levado as mulheres a adentrar no espaço público com mais frequência e força, ainda há inúmeras dificuldades a enfrentar, como a discriminação originada pela desigualdade social. Apesar de o trabalho feminino estar cada dia mais presente no mundo e as mulheres assumirem posições de destaque no mercado de trabalho, o conceito de identidade feminina, construído ao longo da história da humanidade, não se alterou significativamente.

Além de não ter havido mudanças significativas – apesar de algumas mudanças estarem ocorrendo – também há um agravante: a história nos revela, conforme já exposto, que a mulher tem sido tratada de forma desigual, reflexo da invisibilidade pública que sofre no seu trabalho.

2.2 INVISIBILIDADE DO TRABALHO FEMININO X PROFISSIONALIZAÇÃO

Por intermédio dos relatos históricos elencados por autores(as) como Lopes (2006), Baltar (2010), Gazzola e Azambuja (2000), Casado *et al.* (2010), Silva (2010), dentre outros(as), a respeito do trabalho remunerado no Brasil, foi possível observar que se

hierarquizou a diferença entre os gêneros transformando-a em desigualdade, privilegiando-se assim o modelo masculino, neutralizando, inferiorizando e tornando invisível o feminino – neutralidade que foi mantida por um longo período, no qual às mulheres não eram permitidos alguns direitos enquanto cidadãs como o voto, os estudos, o trabalho assalariado, a participação na vida política, dentre outros.

Para melhor exemplificar essa desigualdade e inferiorização da mulher, recorre-se a DaMatta (2001, p. 61), para quem “o homem é o englobador do mundo da rua, do mercado, do trabalho, da política e das leis, ao passo que a mulher engloba o mundo da casa, da família, das regras e costumes relativos à mesa e à hospitalidade”.

Note-se que apesar dessa tentativa de neutralizar o trabalho feminino, houve uma ampliação das atividades da mulher – permaneceu no espaço privado ao mesmo tempo em que entrou no espaço público –, contudo, pode-se afirmar que a segregação ocupacional ainda existe, pois embora tenha conquistado vários direitos que lhe eram negados, ainda há na atividade do trabalho remunerado cargos considerados trabalhos apenas femininos. E quando ocupam o mesmo cargo que os homens, as mulheres não são valorizadas como eles se se comparar as oportunidades de trabalho, os salários e as posições de chefia ocupadas pelas mulheres com relação aos homens; não são reconhecidas como deveriam, o que acaba tornando-as invisíveis.

Diante das inúmeras formas de segregação ocupacional pelas quais as trabalhadoras assalariadas brasileiras passam e têm de enfrentar, ainda há o problema da humilhação social, que segundo Costa (2008), é caracterizado pela invisibilidade pública, uma espécie de desaparecimento psicossocial de uma pessoa quando está no meio de outras. Pode-se reconhecer o vínculo existente entre o processo de invisibilidade pública e o antagonismo de classes sociais, uma vez que a cegueira pública – uma pessoa que desaparece para a outra, mesmo estando na presença daquela – é um fenômeno psicossocial que envolve traços sociais e psicológicos assumidos com relação a uma forma de trabalho não qualificado e subalterno.

Para Costa (2008, p. 15), “a invisibilidade pública, desaparecimento de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação”.

Esses dois fenômenos podem ser explicados à medida que já ocorriam desde os tempos do Brasil Colônia, período em que os trabalhadores pobres que não possuíam bens e que viviam em situação de total dependência, por um lado, eram humilhados pelo senhor do engenho, não eram tratados como cidadãos. Por outro lado, tinham esse senhor do engenho como referência devido à sua falta de opção e total dependência, em que, dentre os atores

sociais envolvidos, um lado fica impotente em sua capacidade de interpelar o outro como humano. Não questionavam, apenas se sujeitavam às condições que lhes eram impostas. Observa-se que nessa relação a pessoa perde a dignidade, a sua “humanidade é corroída pelas consequências da reificação” (COSTA, 2008, p. 228).

O autor acrescenta que a invisibilidade pública é, portanto, o resultado de um processo de longa duração, que caracteriza a sociedade capitalista brasileira desde sua formação. Entende que não se pode tratar da questão da humilhação sob uma perspectiva individual, considerando que se trata de uma humilhação social na qual existe um sofrimento político, sentido pelo grupo como um todo.

É dessa forma que as pessoas envolvidas nesse processo e que são invisíveis à sociedade não são vistas como seres humanos, somente pelos cargos que ocupam. Por sua vez,

o sujeito cegado comporta-se com ignorada impolidez ou indiferente impolidez; passa neutro pelos pobres como quem passa por objetos, por obstáculos, ou o faz presunçosamente e sem perturbação. Qualquer que seja o caso, resiste aos pobres da presença de um outro humano quando se trata de um outro “abaixo”: incorre em negação automática ou arrogante da humanidade dos pobres (COSTA, 2008, p. 376).

Esse processo de humilhação social que envolve a invisibilidade pública pode ocorrer por vezes de forma consciente ou inconsciente. Quando o(a) cegado(a) se comporta com ignorada impolidez, pode-se tratar de um caso de negação, em que ele(a) age de forma inconsciente, não se dá conta de que está negando o(a) outro(a). Quando o(a) cegado(a) se comporta com indiferente impolidez, ele(a) tem consciência dessa negação do(a) outro(a) como ser humano. Nesse processo, fica evidente que aquilo que se leva em conta, o que aparece, não é a capacidade das pessoas, mas os cargos/funções que elas executam, e se esses cargos não lhes conferem *status* social, tornam-se pessoas invisíveis diante de outros(as).

Na acepção de Costa (2004, p. 146), o que se passa, na explicação do processo de invisibilidade pública, é que,

fora da comunicação com outros humanos, fora de alguma comunidade com o outro humano, não se constitui em mim a experiência suficiente de minha humanidade; as mensagens de humanidade precisam encontrar receptividade noutros humanos – os processos e sinais de humanidade precisam ser, não simplesmente decodificados pelo outro, tornando-se assim inteligíveis, mas precisam ser abrigados pelos outros como sinais de alguém, mesmo antes de decifrados, mesmo quando indecifráveis.

Significa que aquele(a) que se sente invisível aos olhos de outro(a) – porque o(a) outro(a) realmente não o(a) vê – necessita que o processo de comunicação ocorra, que seja reconhecido(a), visto(a) como humano(a) que é. Afirma o autor que quando se trabalha “**com gente que a gente não vê como gente**”, deve-se ir além do simples fato de se aferir pontos em comum, deve-se trabalhar demoradamente e começar a conversar (COSTA, 2004, p. 149, grifos nossos). Daí afirmar que

a conversa não dependerá do que temos, mas de um despojamento: o humilde, o simples, é quem “está aí com a gente”. Não é identidade o que faz conversar, é a igualdade, todo mundo é gente: não é a diferença que impede conversar, a desigualdade é que impede, é o antagonismo de classes, o privilégio de reservar a alguns a humanidade (COSTA, 2004, p. 149).

Conversar não significa falar com pessoas idênticas, não é se identificar com o(a) outro(a) em alguns aspectos, é sentir-se humano, é aproximar-se.

Já para Ellison (1990, s/p), esse sentimento de invisibilidade ocorre de forma consciente, em que o(a) cegado(a) não vê o(a) outro(a) como alguém que mereça consideração.

Sou um homem invisível. Não, não sou um fantasma como os que assombravam Edgar Allan Poe; nem um desses ectoplasmas de filme de Hollywood. Sou um homem de substância, de carne e osso, fibras e líquidos – talvez se possa até dizer que possuo uma mente. Sou invisível, compreendam, simplesmente porque as pessoas se recusam a me ver. Tal como essas cabeças sem corpo que às vezes são exibidas nos mafuás de circo, estou, por assim dizer, cercado de espelhos de vidro duro e deformante. Quem se aproxima de mim vê apenas o que me cerca, a si mesmo, ou os inventos de sua própria imaginação – na verdade, tudo e qualquer coisa, menos eu.

Se se traçar um paralelo do relato de Ellison (1990) a respeito da invisibilidade dos(as) afrodescendentes com relação ao trabalho feminino, fica claro que a sociedade brasileira, assim como nega o valor das pessoas negras, também nega a importância do trabalho feminino. Negar é não querer ver, é não atribuir o valor que na realidade possui. Uma das razões é que no inconsciente coletivo de algumas pessoas – aquelas que querem manter a neutralidade da mulher - está registrada a ideia de que à mulher cabe o papel de mãe e esposa. Não se quer aceitar que a mulher na atualidade está preparada e tem o direito de exercer um trabalho remunerado, produtivo; e ainda, que esse trabalho tem condições de ser desempenhado tão bem, ou melhor, do que se tivesse sido realizado por um homem. Significa

manter o paradigma, mesmo que de forma inconsciente, de que o lugar da mulher é no lar. Exemplo disso é o fato de a mulher ter menor representatividade em cargos públicos, em cargos de alta gerência, dentre outros.

São dois os principais fatores responsáveis pela invisibilidade do trabalho; de um lado, os sentimentos e as emoções particulares a cada indivíduo e que os tornam diferentes uns dos outros, que se aliam, de outro lado, aos sentimentos que uma coletividade tem por esse indivíduo que o faz invisível. Significa que há um “eu”, mas também há um “nós”, e que os homens e as mulheres partilham diversas visões de mundo reciprocamente, ou seja, partilham um mundo subjetivo cultural (TOMÁS, 2008). A mulher e o homem acabam por introjetar desde sua infância que há coisas de homem e coisas de mulher, que ao homem é perfeitamente possível realizar determinadas tarefas, se comportar de determinada forma e à mulher não. A mulher desenvolve-se com a crença de que é submissa ao homem, de que o homem por ser provedor, realiza tarefas de maior importância que ela. É assim que ela se percebe, e é assim que a sociedade a percebe. Portanto, a invisibilidade do trabalho feminino no espaço público está ligada à estrutura dos espaços políticos decisórios, espaços pouco ocupados pelas mulheres em função das desigualdades de gênero (PINTO, 2011). Pode-se considerar também o fato de que o trabalho feminino torna-se invisível tanto no lar como nas organizações.

O desprezo social e o não-reconhecimento dão origem ao sentimento de invisibilidade. Na sociedade do espetáculo na qual nós vivemos, o invisível tende a significar o insignificante. [...] [...] que ‘os invisíveis’ são criados pela percepção colectiva, que não só os cria, mas também os transforma e os revela acompanhando os preconceitos da altura. Ou seja, este fenómeno é subordinado a uma intencionalidade própria à ‘consciência colectiva’, [...] que por sua vez, ‘regula os conhecimentos e as convicções comuns aos membros de uma sociedade’ (DURKHEIM, 1893 *apud* TOMÁS, 2008, p. 3).

Isso ocorre pelo fato de os sentimentos, comportamentos, pensamentos, muitas vezes, serem definidos pelos valores culturais, ou seja, construídos socialmente. Apesar da invisibilidade e da neutralidade do trabalho feminino terem sido mantidas pelos homens, há dados estatísticos que apontam um aumento de mulheres desempenhando papel mais relevante do que homens (CAPPELLE *et al.*, 2007). Esses dados podem ser comprovados através dos resultados do Dieese (2002 *apud* CAPPELLE *et al.*, 2007, p. 5), os quais informam que “as mulheres estão conquistando espaço no mundo inteiro, em praticamente todas as atividades, destacando a entrada de 36.531.168 mulheres na população brasileira

economicamente ativa nas últimas duas décadas”. Também se pode perceber um crescimento no número de mulheres ocupando postos de trabalho se comparado ao número de homens, e essa ocupação tem ocorrido em diversas áreas de trabalho e organizações, tanto em cargos de alta gerência quanto em trabalhos que exigem menor qualificação (IBGE – PNAD, 1998, 1999, 2003; DIEESE, 2002; CATHO, 2005 *apud* CAPPELLE *et. al.*, 2007). Mesmo sendo tratada de forma desigual, a mulher tem entrado no mercado de trabalho e está se profissionalizando.

Tabela 7 – Estimativa da População Economicamente Ativa, da População Ocupada e Desempregada segundo sexo – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2010 e 2011

Condição de Atividade	2010			2011		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total						
Metropolitano						
População Economicamente Ativa	22.052	11.734	10.318	22.157	11.822	10.335
Ocupados	19.432	10.617	8.815	19.839	10.817	9.022
Desempregados	2.620	1.116	1.504	2.318	1.006	1.312
Belo Horizonte						
População Economicamente Ativa	2.466	1.329	1.137	2.435	1.312	1.123
Ocupados	2.259	1.243	1.016	2.265	1.241	1.024
Desempregados	207	86	121	170	73	97
Distrito Federal						
População Economicamente Ativa	1.400	715	685	1.403	723	680
Ocupados	1.209	638	571	1.229	651	578
Desempregados	191	76	115	174	71	103
Fortaleza						
População Economicamente Ativa	1.760	941	819	1.792	964	828
Ocupados	1.595	865	730	1.633	894	739
Desempregados	165	76	89	159	70	89
Porto Alegre						
População Economicamente Ativa	2.030	1.094	936	2.059	1.112	947
Ocupados	1.853	1.016	837	1.909	1.044	865
Desempregados	177	78	99	150	68	82
Recife						
População Economicamente Ativa	1.818	983	835	1.867	1.006	861
Ocupados	1.523	849	674	1.615	898	717
Desempregados	295	134	161	252	108	144
Salvador						
População Economicamente Ativa	1.878	972	906	1.866	973	893
Ocupados	1.566	846	720	1.580	854	726
Desempregados	312	126	186	286	119	167
São Paulo						
População Economicamente Ativa	10.700	5.700	5.000	10.735	5.732	5.003
Ocupados	9.427	5.160	4.267	9.608	5.235	4.373
Desempregados	1.273	540	733	1.127	497	630

Fonte: Dieese (2012).

Conforme a Tabela 7, de acordo com o Dieese (2012), as informações captadas em 2010 e 2011 nas regiões pesquisadas retratam mercados de trabalho em contínua melhoria. Houve expansão das oportunidades ocupacionais com progressos para ambos os sexos, com ligeiras melhorias a mais para as mulheres, com o acréscimo à parcela de ocupadas de 207 mil trabalhadoras e a redução do número de desempregadas (192 mil).

Como informa o Dieese (2012, p. 15),

a melhor situação alcançada pelas mulheres no mercado de trabalho, contudo, não eliminou a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre os sexos. No último ano, as mulheres continuaram a ser as mais afetadas pelo desemprego, compondo a maioria dos desempregados.

Esse dado vem confirmar o fato de que apesar do aumento no número de empregos femininos nos anos de 2010 e 2011 se comparados ao homem, a mulher ainda está em desvantagem.

Tabela 8 – Taxas de desemprego – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2010 e 2011

Regiões Metropolitanas	Taxas de desemprego			
	2010		2011	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	6,4	10,7	5,5	8,6
Distrito Federal	10,7	16,7	9,9	15,1
Fortaleza	8,1	11	7,3	10,7
Porto Alegre	7,1	10,6	6,2	8,7
Recife	13,7	19,2	10,7	16,7
Salvador	12,9	20,5	12,2	18,6
São Paulo	9,5	14,7	8,6	12,5

Fonte: Dieese (2012).

Ainda se pode observar que o percentual de desempregadas nas regiões metropolitanas e no Distrito Federal nos anos de 2010 e 2011 mantém-se superior ao número de desempregados, o que confirma que no imaginário social ainda existe a crença de que o trabalho no lar é considerado um “trabalho de mulher”. Contudo, não se pode negar que as condições do trabalho feminino sofreram alterações, inclusive no Brasil, e em consequência, as mulheres passaram a ocupar cada vez mais intensamente o mercado de trabalho, provocando profundas mudanças tanto na vida privada quanto pública dessas mulheres. Vida privada refere-se à vida familiar, ao seu cotidiano e ao trabalho que exercem em seus lares. A

vida pública, por seu turno, se refere às relações que mantém em seu local de trabalho – organizações – onde exercem trabalho remunerado.

Com relação à vida privada, pelo fato de a mulher ter se ausentado mais do trabalho no lar, o homem se “obrigou” a ter uma maior participação nas tarefas consideradas femininas. Apesar de essa maior ausência da mulher no lar provocada pelo trabalho remunerado, ela continua a principal responsável por atividades como a criação dos filhos, e desta maneira, passou a ter uma dupla jornada (dentro e fora do lar). É facilmente percebido que para o homem, e por consequência, na sociedade como um todo, ainda o pensamento que vigora é que embora a mulher trabalhe fora – o homem “ajuda” nos afazeres domésticos – a responsabilidade pelos afazeres domésticos ainda é entendida da mulher.

DaMatta (2001, p. 58) afirma que “assim, a mulher que põe à disposição do grupo (da família) seus serviços domésticos, seus favores sexuais e sua capacidade reprodutiva torna-se a fonte de virtude que, na sociedade brasileira, se define de modo pastoral e santificado”. Assim sendo, a invisibilidade depende das ações sociais e da percepção dos sujeitos. Nessa percepção, dá-se sentido, ou seja, decodifica-se o que se vê e o transforma em significados. Contudo, esses significados são construídos socialmente. Dessa forma, a realidade não é simplesmente aquela que se observa, mas a realidade construída culturalmente, carregada de valores, significados, símbolos e códigos.

Pinto (2011) assinala que deve se levar em consideração a visível desvalorização da mulher e das atividades consideradas tipicamente femininas e que no espaço privado (familiar) não são vistas como produtoras de valor econômico. E há que se considerar também que no espaço público (rua/mercado de trabalho) as mulheres têm menor remuneração e piores condições de trabalho.

Na cultura brasileira, o trabalho da mulher no lar é encarado como obrigação e, portanto, não lhe é atribuído valor, daí ser invisível; e nas organizações, essa valorização também não ocorre com relação ao trabalho feminino se comparado ao masculino em razão de estar ligado à invisibilidade. Essa invisibilidade nas organizações é reflexo da relação que se estabelece com o trabalho não remunerado que a mulher exerce no lar, e por determinados cargos não exigirem qualificação profissional – as mulheres são vistas pelo cargo que ocupam e não como trabalhadoras.

3 AS ORGANIZAÇÕES E SUAS FUNCIONÁRIAS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Para efeitos desta pesquisa, usa-se o termo organização para se reportar a espaços dentro da sociedade brasileira contemporânea, onde as pessoas se organizam para, através de diferentes processos de trabalho, prestar determinado serviço ou produzir algum produto.

As mulheres aqui referidas possuem vínculo empregatício por meio da realização de serviços no setor de higienização e limpeza de duas organizações, uma pública e outra privada.

As organizações a que essas mulheres se vinculam pertencem ao município de Maringá, PR, localizado no norte do Estado do Paraná, cidade nascida em 10 de maio de 1947 como Distrito de Mandaguari e elevada a município em 1951, com os Distritos de Iguatemi, Floriano e Ivatuba, onde se instalou a Comarca de Maringá, em 1954. Hoje, o município é o terceiro mais populoso do Estado, com aproximadamente com 357 mil habitantes. Para o ano 2012, o município estimou arrecadar, segundo Projeto da Lei Orçamentária Anual 2012, o total de R\$ 768.096.268,00, representando um aumento comparado ao orçamento de 2011, de 10,15% (OBSERVATÓRIO, 2013).

Tabela 9 – Dados da cidade de Maringá, PR

População 2010	357.077
Área da unidade territorial (km ²)	487,052
Densidade demográfica (hab/km ²)	732,12
Código do Município	4115200
Gentílico	Maringaense

Fonte: IBGE (2013).

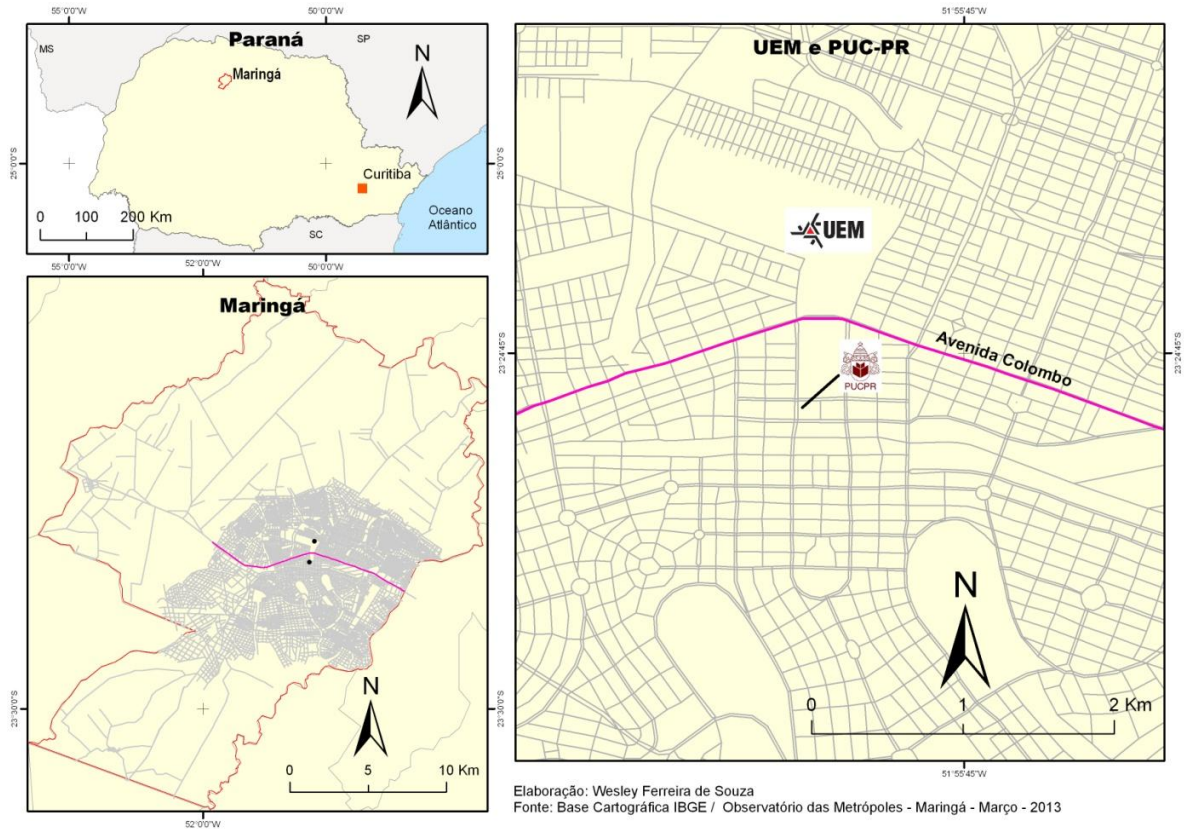


Figura 1: Mapas de localização
Fonte: Universidade Estadual de Maringá, 2013²¹.

A empresa pública pesquisada é a Universidade Estadual de Maringá, localizada no Noroeste do Paraná, região com mais de dois milhões de habitantes. É uma Universidade multicampi, presente no campus-sede de Maringá e nos campus avançados de Umuarama, Cianorte, Goioerê, Diamante do Norte, Cidade Gaúcha e Ivaiporã, além da Fazenda Experimental de Iguatemi, da Base Avançada de Pesquisa em Porto Rico e do Centro de Pesquisa em Piscicultura em Floriano (Distrito de Maringá). Foi criada pela Lei Estadual Nº 6.034, de 06/11/1969 e obteve seu reconhecimento como Universidade em 1976.

A empresa privada é o Instituto Marista, fundado em 1817 por Marcelino Champagnat. Presente nos cinco continentes em 79 países, esse Instituto tem mais de 40.000 funcionários. Desde 1897 está presente no Brasil, e divide-se em Unidades Administrativas, e uma delas é o Grupo Marista nos Estados do Paraná, Santa Catarina, São Paulo, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal e na cidade de Goiânia. Esse Grupo dedica-se à educação, incluindo-se a educação básica e o ensino superior. Para o apoio às suas atividades, conta com

²¹ Para a elaboração dos mapas, foi usado um software de Geoprocessamento, ArcGis 9/ Arc Map 9.3, e bases cartográficas do IBGE e do Observatório das Metrôpoles. Com auxílio dos mapas, é possível conseguir especializar a abrangência da pesquisa e também a localização das áreas pesquisadas.

mantenedoras que gerenciam suas áreas de atuação. No Paraná, a mantenedora é a Associação Paranaense de Cultura (APC), que responde pela Pontifícia Universidade Católica no Estado do Paraná (PUC-PR). Fundada em 14 de março de 1959, a PUC-PR é uma Universidade multicampi. Seu campus sede localiza-se em Curitiba e possui campus nas cidades de Londrina, Maringá, São José dos Pinhais e Toledo.

3.2 DELIMITAÇÃO DE FUNÇÕES

Quanto ao enquadramento funcional das mulheres que participaram desta pesquisa – tipo de vínculo empregatício – os dois grupos pesquisados são compostos de um lado por servidoras públicas e de outro por empregadas de empresa privada.

Di Pietro (2003, *apud* BENETTI; ARAÚJO, 2008, p. 2) assinala que servidor público é o termo utilizado, em sentido amplo, para se referir às “pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”. A classificação na Constituição de servidor público em sentido amplo, no entendimento de Meirelles (2010), diz respeito a todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado, sob o regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela CLT), de natureza profissional e empregatícia. Desde 1939, através do então Presidente do Brasil Getúlio Vargas, o regime estatutário foi introduzido no país, e juntamente com ele algumas garantias foram asseguradas ao servidor público, como a sua admissão somente através de concursos públicos, fixação do número de cargos e dos vencimentos em lei e estabilidade funcional. Aplicam-se ainda aos(as) servidores(as) públicos(as), alguns dos benefícios dispostos na Constituição Federal, como a garantia de salário nunca inferior ao mínimo, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, entre outros. Contudo, apesar da estabilidade no emprego, não têm direito ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (BENETTI; ARAÚJO, 2008). Com relação a outros direitos comuns ao regime celetista, o servidor estatutário acaba perdendo.

O regime celetista, por sua vez, “é regido pelo Direito do Trabalho e disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT” (BENETTI; ARAÚJO, 2008, p. 4). Esse regime está submetido às normas constitucionais de ingresso mediante concurso público e aos parâmetros de controle fiscal e financeiro da União e dos entes federados, através da Lei de

Responsabilidade Fiscal. É dessa forma que o(a) servidor(a) público(a) celetista está subordinado(a) às regras do sistema da administração pública e ao mesmo tempo ao sistema trabalhista aplicado aos(as) empregados(as) comuns. Nesse caso, o Estado é o empregador, mas deve submeter-se às normas reguladoras da CLT.

Há controvérsias quanto ao fato de qual tipo de regime é mais vantajoso para o(a) servidor(a), porém há autores(as) que consideram que os(as) servidores(as) que exercem funções típicas de Estado deveriam se submeter ao regime estatutário e não celetista. Nesse particular, Dallari (1992, *apud* BENETTI; ARAÚJO, 2008, p. 5) pontua que

[...] na verdade, o regime celetista é totalmente inadequado à administração pública, até mesmo porque foi talhado para disciplinar o relacionamento entre empregados e empregadores, no setor privado da economia, visando à defesa do trabalhador. Já o regime estatutário é o que se ajusta perfeitamente ao regime jurídico administrativo, que tem como norte, sempre, a defesa do interesse público.

O vínculo estatutário é o mais adequado, pois atende preferencialmente aos interesses públicos, uma vez que o regime estatutário é próprio dos entes públicos em suas relações com seus(as) servidores(as); e o regime celetista disciplinaria o relacionamento entre trabalhadores(as) e patrões(as), no setor privado, visando à defesa do(a) empregado(a), e não no setor público (BENETTI; ARAÚJO, 2008).

Seguem as características do cargo das mulheres pesquisadas na Instituição de Ensino Superior de caráter público:

- Cargo: Auxiliar Operacional – Classe III – Série de Classes A, B e C (conforme Anexo VI do Decreto nº 2.071/2011²²), constante no Anexo I desta;
- Setor: Zeladoria
- Salário: valor mínimo – R\$ 770,22 – valor máximo – R\$ 1.809,74 (conforme Anexo VI do Decreto n. 2.071/2011), constante no Anexo II desta.
- Políticas de Benefícios: Gratificação de Saúde (GS) – apenas para os servidores que atuam em unidades de saúde e hospitais do Estado – Classe III – valor – R\$ 223,65; abono de cinco faltas por ano; licença gala (casamento) de oito dias; licença médica

²² A Lei n. 15.050, de 14/04/2006 alterou a carreira técnico-administrativa dos servidores das Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná, alterando a designação da mesma para carreira técnica universitária (PARANÁ, 2006). A Resolução Conjunta n. 001/2007 – SEAP/SETI definiu os perfis profissiográficos das funções componentes das I, II e III de que trata a referida Lei Estadual (PARANÁ, 2007). O anexo III dessa Resolução trouxe, detalhadamente, esses perfis (PARANÁ, 2007a). O Decreto n. 2.071/2011 determinou a reposição salarial de 6,5% aos servidores do Executivo paranaense (PARANÁ, 2011). Por sua vez, o anexo VI do Decreto n. 2071/2011 trouxe a nova tabela de vencimentos em função da já citada reposição salarial (PARANA, 2013).

para acompanhar pessoas da família (cônjuge, filhos, pai, mãe ou irmãos); licença nojo até 08 (oito) dias corridos a contar da data de falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão, e de até 02 (dois) dias corridos a contar do falecimento de sogro (a), neto(a) e avô(ó).

Os itens 1, 2 e 10, constantes do Anexo III da Resolução Conjunta n. 001/2007 - SEAP/SETI (PARANÁ, 2007), tratam das funções atinentes ao cargo de Auxiliar Operacional:

1. Executar conservação, reposição de material, limpeza e desinfecção em geral nas dependências físicas e bens patrimoniais da Instituição.
2. Selecionar e acondicionar o lixo comum ou contaminado, conforme orientações. [...].
10. Executar serviços simples de lavanderia, copa e cozinha. [...] (PARANÁ, 2007a).

Estas são, portanto, as tarefas relacionadas ao cargo de Auxiliar Operacional na empresa pública, no setor de higienização e limpeza.

Empregado, por sua vez, pode ser considerado “aquele que está pregado na empresa, que é por ela utilizado” (MARTINS, 2009, p. 129). Nesse aspecto, o Artigo 3º da CLT (BRASIL 2012) esclarece que,

considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, este serviço deve ser de caráter não eventual, ou seja, de natureza contínua, não podendo ser ocasional. Ainda, deve haver uma relação de subordinação, isto é, o empregado deverá cumprir ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. Para ser empregado, o primeiro requisito é que o mesmo deve ser pessoa física, e deve haver prestação pessoal de serviços. E por fim, deve haver pagamento de salário, uma vez que não existe contrato de trabalho gratuito.

Em função do exposto é que Martins (2009, p. 134) prefere conceituar “empregado como a pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, sob subordinação deste, mediante pagamento de salário e pessoalmente”.

Há ainda que se considerar que há diferença entre contrato individual de trabalho e a convenção coletiva, que de acordo com Carrion (2002, p. 470),

a distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-

se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, **melhor que a lei**, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar (grifos nosso).

É importante observar que no Direito do Trabalho a lei estabelece direitos mínimos, mas as partes podem convencionar direitos superiores a esse mínimo. Nesse aspecto, há que se considerar que além da CLT, há a CCT – Convenção Coletiva de Trabalho – por área de atuação (categoria profissional), que pode estabelecer direitos superiores e mais abrangentes à CLT e ainda há benefícios espontâneos que podem ser concedidos pelas empresas a seus empregados, sem que haja exigência legal.

Seguem as características do cargo das mulheres pesquisadas na Instituição de Ensino Superior de caráter privado:

-Cargo: Auxiliar de Higiene e Limpeza

-Setor: Higienização e Limpeza

-Salário: R\$ 688,00

-Políticas de Benefícios: Prêmio Assiduidade no valor de R\$ 70,00; Desconto para Cursos de Graduação, Educação Continuada, Pós-Graduação *Stricto Sensu* e (Núcleo de Línguas); Auxílio Creche, Auxílio Funeral e Convênio com a Farmácia.

4 MULHERES INCANSÁVEIS: NA ORGANIZAÇÃO E NO LAR

4.1 QUEM SOMOS NÓS

Para melhor compreensão de quem são os sujeitos que participaram da pesquisa, quais suas origens, idades, com quem vivem, quantos(as) filhos(as) possuem, de que forma e por qual razão fixaram residência na cidade de Maringá e região, apresentam-se a seguir as principais características dessas mulheres. É possível se observar logo adiante, que se optou em transcrever de forma literal a fala das entrevistadas/participantes do grupo focal.

Constata-se que a maioria delas é natural do Estado do Paraná, e algumas vieram da zona urbana e as demais (a maioria) são provenientes da zona rural; apenas 1 (uma) delas é do Estado da Bahia – zona rural e 1 (uma) do Estado de São Paulo – zona urbana; portanto, 8 provenientes da zona rural e 6 da zona urbana.

Algumas nasceram e se mantiveram em Maringá, uma delas atualmente mora na zona rural e as demais vieram para Maringá por razões mais diversas, como estudar, trabalhar, acompanhar os pais – adotivos e biológicos – e o marido.

No que se refere ao número de filhos(as), em média possuem 2 filhos(as) naturais, variando de 1 a 3 filhos(as) por família, e apenas uma delas possui 5 (cinco) filhos(as) naturais e 1 adotivo(a). As idades dos(as) filhos(as) são também bastante variadas, girando em torno de 7 a 39 anos em função da diferença de faixa etária entre elas. Houve uma redução no número de filhos(as) entre essas mulheres nascidas a partir da década de 1960, comportamento passível de se observar empiricamente na sociedade atual.

Com relação às idades das mulheres, 4 (quatro) delas têm entre 29 a 40 anos, 07 (sete) entre 41 a 50 anos e 03 (três) entre 51 a 62 anos, e 5 (cinco) já são avós.

Verificou-se que 7 (sete) possuem Ensino Fundamental incompleto; 7 (sete) Ensino Médio, 2 (duas) incompleto e 5 (cinco) completo; apenas 1 (uma) pós-graduação em nível de especialização incompleto (cursando).

No tocante à chefia de família e ao estado civil dessas mulheres, 8 (oito) são casadas, 3 (três) divorciadas, 1 (uma) separada, 1 (uma) amasiada e 1 (uma) vive em união estável, portanto, 4 pertencem a famílias monoparentais e são as provedoras do lar (chefes de família); as demais – 10 (dez) delas – vivem com seus maridos e/ou companheiros. Com relação ao sustento da família, dentre aquelas que vivem com um companheiro/marido, apenas 1 (uma)

afirmou que quem sustenta a família é ela, e que o marido ajuda. As outras 9 (nove) disseram que é o marido o principal mantenedor do lar e que elas ajudam; e aquelas que têm filhos(as) maiores morando na mesma residência disseram que todos trabalham e ajudam a custear as despesas do lar. Dentre as divorciadas, 1 (uma) delas alegou que é ela quem sustenta a família e ainda conta com a ajuda da mãe e do irmão; as outras 3 (três) que não vivem com companheiro, 2 (duas) delas alegaram que não recebem nenhuma ajuda dos(as) filhos(as) solteiros(as) e que de vez em quando elas os(as) ajudam, apesar de eles(as) possuírem profissão. 1 (uma) delas alegou que a filha, que é mãe solteira (tem um filho menor) e que mora junto com ela, ajuda no custeio das despesas. Esses dados podem ser observados no Quadro 2 a seguir.

POPULAÇÃO	ESCOLARIDADE	IDADE	Nº FILHOS	ESTADO CIVIL	INSTITUIÇÃO
Fonte 1	Especialização Inc.	47	01	Divorciada	Pública
Fonte 2	Fundamental Inc.	42	02	Casada	Privada
Fonte 3	Fundamental Inc..	39	03	Amasiada	Privada
Fonte 4	Fundamental Inc..	32	02	Casada	Privada
Fonte 5	Fundamental Inc..	60	02	Casada	Privada
Fonte 6	Fundamental Inc..	50	02	Divorciada	Privada
Fonte 7	Ens. Médio Compl.	54	03	Divorciada	Pública
Fonte 8	Fundamental Inc..	62	02	Casada	Pública
Fonte 9	Ens. Médio Inc.	41	06	União Estável	Pública
Fonte 10	Ens. Médio Compl.	29	02	Casada	Pública
Fonte 11	Ens. Médio Compl.	31	01	Casada	Pública
Fonte 12	Ens. Médio Compl.	48	03	Divorciada	Pública
Fonte 13	Fundamental Inc.	47	03	Casada	Privada
Fonte 14	Ens. Médio Compl.	49	02	Casada	Pública

Quadro 2- Perfil dos sujeitos que participaram da pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Esclarece-se que o estado civil de amasiada e a união estável indicados por algumas delas – optou-se por usar essa denominação – não são reconhecidos por lei. Para a legislação brasileira, são considerados como estados civis apenas solteiro, casado, viúvo, separado e divorciado. A união estável é uma entidade familiar, mas não reconhecida por lei como estado civil. Portanto, dentre as mulheres pesquisadas, aquelas que alegam possuir estado civil de amasiada ou união estável, na realidade, vivem com um companheiro do gênero oposto.

Quanto ao período de nascimento das mulheres pesquisadas – compreendido entre 1950 a 1983 –, equivale ao que Calil (2000) denominou 2ª onda (1943 a 1985), período cercado por intensas mudanças na sociedade brasileira, no qual os direitos trabalhistas com relação às mulheres sofreram ampliações. A maioria delas nasceu entre as décadas de 1950 e 1960 – 3 (três) são da década de 1950 e 5 (cinco) são da década de 1960 –, época na qual houve grande êxodo rural, momento em que se iniciou a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho. Por ser uma situação nova, havia – como ainda há – muitas resistências com relação ao trabalho da mulher fora do âmbito doméstico, só que no período referido, essas resistências eram mais intensas. As mulheres passaram por um período de adaptação por conciliar duas realidades distintas, trabalho no lar e na organização, e como o homem não participava das atividades no lar – alguns ainda não participam – devido a esse serviço ser considerado específico da mulher, justificam-se os relatos a seguir, de mulheres nascidas na década de 1950, o que vem confirmar o papel atribuído ao homem e à mulher daquela época.

“[...] sou só eu que faço os trabalhos em casa, porque homem não ajuda mesmo, né. [...] O meu esposo não faz nada”.

“Ficava só em casa. O marido não queria que eu trabalhasse então eu ficava a tarde inteira em casa assistindo televisão”.

Na década de 1960, mantinha-se o paradigma do homem provedor e da mulher submissa. Uma delas frisou a palavra “homem” quando se referiu ao papel do homem, que em sua visão era o de sustentar a família. Nessa década, salienta que ainda se mantinham os mesmos papéis sociais atribuídos ao homem e à mulher da década de 1950.

“[...] na época da minha mãe, a coisa já era pior. Já na minha época, o meu ex-marido não queria que eu trabalhasse fora. Daí fiquei um tempão sem trabalhar. Depois que eu me divorciei, foi uma das coisas que eu mais queria, era trabalhar fora. E aí também precisava, né?”.

*“Porque o homem antigamente, o papel dele era sustentar a casa, fazer o papel do **homem**. [...] no meu caso mesmo, meu pai era um, foi um herói pra mim. A gente era pobre no sítio, mas ele trabalhava, ele trazia o sustento pra dentro de casa, sabe, então, e hoje em dia não tem mais isso, se você quiser as coisas, as mulher têm que trabalhar (grifo nosso).*

Observa-se ainda que para as mulheres nascidas na década de 1970 os papéis sexuais se mantiveram inalterados.

*“Eu sempre trabalhei, aí eu fiquei 12 anos parada quando eu ganhei meus filhos, porque **meu marido não deixou** eu voltar a trabalhar mais pra eu poder cuidar, educar, [...] (grifo nosso).*

O que explica a semelhança desses relatos é o fato de que as mudanças culturais não se processam de forma rápida, sendo lentamente assimiladas pela sociedade. As identidades pessoais e sociais dessas mulheres se construíram, portanto, nos relacionamentos sociais que mantinham, e enquanto trabalhadoras do lar, esses relacionamentos se limitavam ao contato com o esposo, familiares e com outras donas de casa que vivenciavam a mesma situação que elas. A partir do momento em que passaram a trabalhar fora, esses relacionamentos expandiram-se em diferentes esferas, bem como no desempenho de novos papéis atrelados ao trabalho fora do lar, o que proporcionou a construção de novas identidades.

Já com relação às mulheres nascidas na década de 1970, observou-se que os papéis sexuais em algumas famílias se mantiveram inalterados, mas em outras já se observa alguma alteração.

“[...] ele fica sentado no sofá assistindo televisão enquanto eu trabalho mais um pouco depois que chego em casa”.

“Meu marido às vezes faz a janta, lava a roupa. O filho pequeno às vezes passa uma vassoura na casa, lava a louça” (grifos nosso).

Para as nascidas na década de 1980, percebeu-se que as mudanças nos papéis de gênero começam a se processar; nessa família já se ensina aos filhos que todos devem ajudar.

“[...] minha sogra sempre mostrou que não é porque você é homem que você não tem que fazer as coisas. E a minha criação com a minha mãe, enquanto eles puderam me dar educação, foi assim também. Não é só porque você é mais nova que não vai fazer. [...] Se vocês moram junto vocês sujam juntos, então vocês têm que limpar juntos”.

Apesar de a mulher se tornar mais independente ao adentrar no espaço público, ainda persistem as desigualdades. Também se deve considerar que a década de 1960 foi um período marcado por variados e intensos conflitos, que se intensificaram na década de 1970 em razão da recessão econômica pela qual passou o Brasil. Isso impulsionou a busca das mulheres por trabalho assalariado, e ao mesmo tempo em que algumas delas saíram em busca de trabalho, os homens resistiam a essa nova realidade que se apresentava; constituíam uma quebra de paradigma. Dessa forma, a construção das identidades em sua maioria se mantinha através dos relacionamentos que se efetuavam no interior das famílias, e se expandiram para aquelas que passaram a atuar como trabalhadoras assalariadas, o que acarretou a construção de novas identidades por passarem a conviver com outros grupos no interior das organizações que participavam, ampliando assim seus relacionamentos sociais.

No que se refere ao nível de estudos, constatou-se que praticamente a metade delas não concluiu o Ensino Fundamental e a outra metade cursou até o Ensino Médio – completo e

incompleto –, e apenas uma delas está cursando especialização, conforme consta na caracterização dos sujeitos.

Os motivos que levaram essas mulheres a interromper seus estudos foram os mais diversos. Observa-se que o conteúdo dos seus relatos é fruto de um período anterior – século XVIII – no qual não se dava as mesmas oportunidades de estudo às mulheres como aos homens, ficando estas presas aos afazeres domésticos.

Cabe observar que essa situação desigual ainda se mantém na sociedade contemporânea, só que menos intensamente. Sem muitas opções, a maioria delas ou ia para os conventos ou casava-se ainda muito jovem. Em quase sua totalidade, eram analfabetas. Afinal, não se considerava necessário estudo para quem ficaria em casa cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos. Foi somente a partir do século XIX que se entendeu a necessidade das mulheres estudarem; contudo, esse interesse se deu apenas porque havia o interesse da sociedade da época que essas mulheres desempenhassem da melhor forma seu papel de boa mãe. Portanto, não significou uma mudança de fato e mais uma vez fica claro que a prioridade era o trabalho fora do lar e não os estudos (DUARTE, 2010).

Alguns dos sujeitos desta pesquisa, apesar de terem iniciado seus estudos, estes não eram considerados importantes/necessários para suas famílias. Não tinham apoio dos familiares (pais e maridos) para que estudassem, e elas também não tinham interesse em estudar, o que fez com que abandonassem os estudos ainda durante os primeiros anos de escolarização.

“Porque sou filha adotiva e meus pais não compravam material para mim”.

“Olha, eu fiquei 3 (três) anos na 5ª série, aí passei pra 6ª e já na metade do ano eu estava reprovada. Meu pai me tirou da escola e disse: ‘então você vai trabalhar’. Eu tinha 18 (dezoito) anos na época. Aí eu voltei a estudar 20 (vinte) anos atrás, quando eu me casei,[...]. Eu terminei a 6ª série, aí eu comecei a trabalhar[...] então parei e não voltei mais”.

“Terminei a 5ª série. Ah, eu perdi meus pais. Com 13 (treze) anos perdi meu pai e com 14 (quatorze) perdi minha mãe, e daí logo casei. O marido com ciúmes de eu estudar, aí eu acabei largando mão.” [...]. uma que eu nunca gostei de estudar, vou ser franca. [...] Tirei meio na marra. E depois a gente começou a trabalhar, né, assim, quer dizer, eu morava na roça, né, nesse tempo. Eu andava 4 (quatro) quilômetros pra estudar e chegava e ainda ia na roça, né. [...].

Hoje em dia, com as exigências do mercado de trabalho, os estudos se tornaram mais relevantes. Considerando que as mulheres em períodos anteriores não possuíam o mesmo grau de escolaridade que os homens, justificavam-se sua atuação em cargos de menor nível

hierárquico e com menores salários. Todavia, as mulheres começaram a buscar uma maior escolarização, se profissionalizaram e passaram a competir com os homens no mercado de trabalho, mesmo não sendo reconhecidas igualmente até os dias atuais.

De acordo com os relatos a seguir, percebe-se que diante das novas exigências do mercado de trabalho, há quem se sinta envergonhada de não ter continuado seus estudos e ainda quem saiba que estudar é a única forma de conseguir participar de processos seletivos a outros cargos na instituição; há consciência da necessidade dos estudos na atualidade. Estudar significa ainda a única possibilidade de construir novas identidades, ascender de cargo e poder participar, sentir-se pertencente a novos grupos dentro da organização. Nesse âmbito, os dados do IBGE (2012) já apresentados nas Tabelas 2, 3, 4, 5 e 6 (p. 45-47 deste estudo), comprovam que o nível de escolaridade das mulheres vem se elevando se comparado ao dos homens.

“Tô fazendo o fundamental. Só falta uma provinha pra mim começar a fazer o médio, não vejo a hora!”.

“Só fiz até o 2º Grau”. Ao referir-se à sua escolaridade, falou mais baixo, para que outra pessoa não ouvisse o que estava dizendo.

4.2 O QUE FAZEMOS, O QUE QUEREMOS E O QUE IMAGINAMOS

Na sociedade contemporânea, em que o trabalho ocupa uma posição central, possuir uma remuneração que permita à mulher a aquisição de bens e a manutenção da própria subsistência a torna mais independente financeiramente. O status social que lhe é atribuído por ser trabalhadora assalariada, integrada a uma organização e por apresentar-se como pessoa que produz, e que conseqüentemente auxilia ou mantém o próprio sustento, permite que a mulher participe ou em alguns casos assuma a tomada de decisões no lar. A ocupação de outros papéis, como o de trabalhadora assalariada, confere-lhe direitos, uma vez que se é avaliado pela sociedade muito frequentemente pelo que se tem.

O espaço público confere à mulher o poder aquisitivo, o poder de decisão – antes apenas reservado ao homem – confere a ela e às relações de gênero maior fluidez e mobilidade. Esse poder vem pela resistência da mulher em pertencer a apenas uma única identidade e a um único espaço e ainda pela possibilidade de ocupar múltiplas identidades/múltiplos espaços.

Quanto à tomada de decisão no tocante às compras e educação dos(as) filhos(as), observou-se que há algumas diferenças, mas a grande maioria delas muitas vezes tomam decisões sem consultar seus pares. Há aquelas que são separadas, divorciadas e responsáveis integralmente pelo sustento do lar; nesse caso, tomam as decisões sozinhas, o que já era esperado. Mas há aquelas em que o casal sustenta o lar, mas é ela quem toma as decisões. Assim como há aquelas que apenas ajudam no sustento do lar, ou seja, o marido é o principal responsável, mas quem decide é a mulher. Há também aquelas que são casadas e tomam as decisões em conjunto com os seus maridos. Há também uma delas que trabalha, mas é o marido quem toma as decisões.

O fato de trabalhar fora leva a pensar que os papéis da mulher na sociedade atual estão se alterando, conforme visto em DeSouza; Baldwin; Rosa (2000). Ou seja, esses papéis são ampliados, uma vez que as mulheres continuam responsáveis pelos afazeres no lar e pela educação dos(as) filhos(as) ao mesmo tempo em que adquiriram outros papéis como trabalhadoras remuneradas. Isso leva a refletir sobre dois aspectos. Por um lado, acredita-se que por contribuírem com a renda familiar ou no caso de serem as principais provedoras – como, por exemplo, as famílias monoparentais –, isso as levou a tomar suas próprias decisões, causadas por um sentimento de independência, autonomia, liberdade que o próprio sustento lhes trouxe.

Giddens (2005) afirma que na atualidade, o aumento do número de famílias monoparentais é provocado pelo aumento significativo do número de divórcios e é um exemplo das mudanças que ocorrem nos padrões familiares que não seriam pensadas por gerações anteriores. Por outro lado, como já exposto, apesar de na atualidade algumas mulheres trabalharem fora e contribuírem com a renda familiar, continuam responsáveis pelas questões voltadas à vida privada, assim, ao mesmo tempo em que são elas que executam os afazeres domésticos, também decidem sobre outras questões ligadas à família, esforçando-se para conseguir conciliar essas duas atividades, o trabalho dentro e fora do lar.

É certo que houve um período em que a mulher não participava das decisões, não participava ativamente da vida pública, em consonância com Calil (2000) ao abordar o período correspondente à **segunda onda**, no qual, dentre as mudanças ocorridas, cita-se que a legislação trabalhista passou a permitir que a mulher realizasse atividades que antes não podiam realizar, como, por exemplo, o trabalho noturno (ver p. 47). É provável que mudanças continuarão a ocorrer, muitas delas provocadas pela ampliação da participação feminina no mercado, portanto, entende-se que ainda se passa por um período de transição.

“Eu, tudo é comigo. Hoje em dia nós somos ‘pães’. Pai e mãe ao mesmo tempo. É tudo com a gente”.

“Eu dou a última palavra”.

“Eu, mas eu tomo, [...], mas eu tiro opinião com a minha filha”.

“Hoje o meu marido, porque eu estava gastando muito. Não tava sobrando dinheiro no final do mês”.

“Quando eles ficam sabendo, eu já comprei”.

“Nós dois, eu e meu esposo”.

“Eu. Até porque se meu filho não ajuda...”.

“É em conjunto. Nenhum dos dois faz nada sem o outro. Ele não toma nenhuma decisão sem antes me consultar e eu também não tomo decisão sem antes consulta-lo”.

Observou-se que as mulheres que têm um trabalho remunerado fora de seus lares ainda são as principais responsáveis pelas decisões sobre a educação dos filhos e as decisões da casa de modo geral.

Com relação às atividades de lazer, assistir à televisão é uma atividade que algumas gostam de realizar, e é dessa maneira que entram em contato com os acontecimentos mundiais. Ficam reféns da mídia televisiva, o que pode resultar na limitação dos comportamentos sociais, impondo padrões e prejudicando quem não consegue neles integrar-se, uma vez que podem se identificar com pessoas e locais que não se relacionem diretamente com situações reais de suas vidas. Podem se frustrar com a vida que levam, pois passam a idealizar uma vida acima de suas possibilidades, que em alguns casos dificilmente chegariam a vivenciar, como a maioria da população brasileira. Isso influi diretamente na sociabilidade, de forma que a sociedade, na forma como está concebida hoje, encontra-se diretamente ligada ao que é a televisão e suas práticas.

Deve-se considerar que além de efeitos negativos, a televisão também traz efeitos positivos, como a emancipação feminina apresentada nas telenovelas e demais programas/reportagens nos quais se retrata a entrada da mulher no mercado de trabalho, incentivando sua independência.

Assistem a programas como Fantástico, desenho animado, filmes, Domingo Espetacular, o programa do Rodrigo Faro e jornal.

“Gosto de assistir tv – filmes”.

“[...] E assisto jornal na tv”.

“Lavo, passo, tô assistindo Fantástico, tô passando roupa...”.

“Assisto tv, assisto filmes [...]”.

“[...] um pouco na televisão se estiver passando um filme bom na tv a cabo”.
“Só televisão e rádio. E muito pouco”

São poucas as que não gostam de assistir televisão; uma gosta de ouvir rádio; mas são exceções. Buscam informações sobre atualidades apenas para poder participar das conversas com os demais, mas preferem não ter contato com os assuntos da televisão. Através das conversas sobre assuntos que partilham com o grupo no trabalho, fortalecem o vínculo que têm com esse grupo, o que acaba por reforçar os processos identitários – é uma forma de aproximação, em que se sentem integradas à vida em sociedade. As demais se mantêm afastadas dos acontecimentos sociais de sua cidade, estado e país, bem como do mundo.

“Pra falar a verdade eu me isolo. Meu marido que vem ‘oh, você viu tal coisa?’, mas não, não quero nem saber. Ele compra jornal, ele liga rádio, eu ponho um fone no ouvido porque notícia ruim, eu isolo. Muita vezes eu, vejo jornal, quando é uma notícia que tão falando muito, pra eu ficar por dentro. Mas assim, não sou muito fã de ficar por dentro dos assuntos”

“Eu não gosto muito de televisão porque você só vê tragédia, essas corrupções desses políticos, então eu gosto mais de ficar no quarto e rezar. Mexer às vezes em uma roupa, que a gente sabe um pouco de costura, né”.

“Antes de eu começar a trabalhar aqui, era rádio. Eu ligava o rádio todos os dias de manhã e ficava ouvindo. Na hora do almoço, era o Leo Júnior, do Balanço Geral. Mas normalmente é assim, é noticiário da televisão. Jornal eu não tenho acesso”.

Aparece como uma exceção o gosto pela leitura, contudo essa leitura está associada à questões religiosas – evangélica.

“Gosto muito de ler e às vezes assisto tv – mais jornal”.

Suas atividades de lazer não se restringem apenas à televisão e rádio, realizam atividades diversas como visitas a seus familiares – ir à casa da mãe, da sogra, da irmã – assim como descansar, quando aproveitam para levantar-se mais tarde, brincar com os filhos, na tentativa de compensar o tempo limitado que ficam com eles –, atividades em família, não ficar em casa aos finais de semana, ir à missa – católicas, realizar visitas pela igreja – evangélicas, caminhar, dançar, bater papo, fazer churrasco para as filhas e amigas das filhas, ir para o porto no Rio Paraná pescar, ir para a academia e acessar as redes sociais *Facebook* e *Orkut*. É através desses contatos diversos que mantêm fora dos seus lares e dos seus locais de trabalho que se relacionam com outras pessoas, enxergando-se no(a) outro(a), identificando-se, portanto, com um(a) outro(a) que também gosta das mesmas atividades de lazer que ela, construindo, assim, novas identidades.

Com relação às redes sociais, chamou a atenção o fato de que o *Orkut* e *Facebook* são as atividades de lazer mais presentes nos dois grupos. A grande maioria das pesquisadas se relaciona através dessas redes com as pessoas que têm alguma ligação no trabalho e/ou interesse em comum, reforçando, assim, os processos identitários ou, ainda, construindo novas identidades a partir dos novos relacionamentos com grupos com os quais se sentem pertencentes – não que realmente o sejam. Nesse aspecto, Bauman (2005) destaca a fragilidade desses novos pertencimentos, na medida em que se torna mais difícil a identificação, por haver várias comunidades e ainda por se mudar o pertencimento a todo instante, dependendo do contexto em que se estiver vivendo.

“Gosto de mexer no Facebook”.

“Um pouco eu fico no computador [...]”.

“[...] vou pro Facebook. Já me viciou. É lá que eu fico.[...]. Ainda ontem um cara me chamou pra conversar no Facebook e diz que é meu namorado agora. Mas ali é fácil falá, né?”.

“Fico em casa, não gosto de sair. [...]. Gosto de estar no computador, Facebook, é onde falo com as pessoas e sei delas”.

“Gosto de assistir tv (filmes), ficar no computador (Orkut, Facebook)”.

Ainda quanto ao lazer, realizam atividades variadas, e há quem abra mão do que gosta para realizar o desejo do outro (marido e filho). Uma das entrevistadas apresenta uma postura passiva diante dos integrantes da sua família, e apesar de ser uma pessoa ainda jovem (39 anos), observou-se que nas circunstâncias relatadas, prioriza os desejos do outro em detrimento dos seus. Identificou-se uma falta de reação de sua parte, causada pela invisibilidade dentro do próprio lar; não se posiciona enquanto cidadã; não aparece como alguém que deseja e que opina sobre o mundo. Portanto, realiza atividade de lazer na qual não se identifica, reflexo da cultura patriarcal em que se vive.

“Me estresso dentro de casa. Às vezes a gente vai lá pra casa da minha sogra, é o único lugar que meu marido sabe ir, mas eu não gosto”. E complementa que gosta de “ficar assistindo televisão com meu filho. [...] Ah, ele coloca mais no desenho, aí eu assisto junto. Eu gosto de ver o Domingo Espetacular e o Rodrigo Faro lá”.

Outras se envolvem em atividades nas quais se identificam, ou seja, baseiam-se na constituição de suas identidades sociais, que representa o conceito que têm de si mesmas enquanto participantes de determinados grupos, que influenciam suas ações. Esses grupos são aqui exemplificados como o grupo da dança, a família que realiza atividades ao ar livre, que faz visitas ligadas à religião, grupos com os quais possuem sentimentos de pertença.

“Quando eu não tô trabalhando a atividade é dançar mesmo. Não sou muito..., não tenho muita paciência pra tv, computador também, eu só entro pra acessar meus pedidos da Natura, não tenho muito acesso à internet, não tenho muita paciência pra ficar naqueles... eu entro no face, deixo um recadinho: oi, tudo bem? Mas já saio”.

“Só religiosa, como já comentei, somos evangélicos, e o meu marido é pastor. Então o tempo que temos, visitamos as pessoas nas suas casas ou estamos na igreja”.

“A gente às vezes vai acampar, vai pra um pesqueiro, sempre tá saindo. Todo final de semana a gente sai, não ficamos em casa não”.

Através dos mecanismos que ocorrem no processo de identificação, com os elementos da realidade social, que essas mulheres encontram caminhos para a expressão e realização de seus desejos, atitudes, comportamentos, emoções, dentre outros.

Na categoria imaginário, estão relacionados aspectos como a visão do outro sobre elas, suas autoimagens, se existe algo que gostariam de fazer e que ainda não fizeram, e quais aspectos de suas vidas que gostariam de mudar.

Observou-se que a maioria das pesquisadas possui uma autoimagem que coincide com a visão que as outras pessoas da família e amigos(as) têm sobre elas; têm consciência de seus traços de personalidade, ou seja, dos aspectos mais marcantes de seus comportamentos e que as caracterizam. Isso pode ser exemplificado pelo relato a seguir, no qual a sujeito entrevistada sabe que é estressada, nervosa, mas está sempre sorrindo. É uma forma de negar a realidade que lhe causa dor; e sorrir faz com que mantenha um bom relacionamento em sociedade.

“É que eu sou uma pessoa muito quieta, sofri muito, então eu resolvi sorrir pra tentar esquecer o passado”.

Há quem alegue que dependendo do grupo social, a imagem que os outros têm dela e a que ela tem de si mesma é diversa; os amigos gostam muito dela, mas a família fala que é muito nervosa. Afirma que os familiares estão certíssimos e que ela não discorda de jeito nenhum e confirma ao relatar,

“Mas eu sou muito estressada, muito estourada [...]”.

E complementa ao pontuar que a mãe dela defende o genro ao afirmar:

“[...] não, porque o P. é um coitado, não sei como ele aguenta ficar com você”.

Na família apresenta-se de uma forma e no trabalho de outra, mais agradável. Apesar de ter consciência que é uma pessoa de difícil convívio no lar, não se propõe a mudar. No trabalho que realiza na organização, pela identificação com seus pares e com a organização que atua, bem como através da identificação com seu trabalho propriamente dito, apresenta-se

de fácil convívio. Alega que gosta mais do trabalho que realiza atualmente do que o que já realizou como vendedora, uma vez que naquele era invisível aos outros, situação que retrata a invisibilidade pública, que é o desaparecimento de uma pessoa quando está no meio de outras (COSTA, 2008).

“Mas eu não troco o que eu estou fazendo agora por ficar lá, atrás do balcão, toda maquiada, toda produzida e atendendo pessoas que às vezes você falava ‘boa tarde’ e ela agia como se você não existisse ali dentro. Pelo menos aqui dentro os alunos passam e te cumprimentam, os professores a mesma coisa. Então eu prefiro isso que eu estou fazendo aqui do que ficar atrás de um balcão como eu ficava lá. Ganho menos, mas sou mais feliz agora”.

O sentimento de humilhação causado pela invisibilidade pública ocorre em ofícios ocupados por indivíduos de classes menos privilegiadas economicamente – ofícios que não requerem qualificação para exercê-lo –, desde que esse ofício seja considerado socialmente inferior ao daquele que está cegado. Assim, a humilhação também ocorre em outros ofícios que requerem maior qualificação. Isso se dá porque se mantém a diferença de classes, como no exemplo anterior, que enquanto vendedora – ocupação que requer maior qualificação do que de auxiliar de higiene e limpeza – ainda assim não era vista pelos(as) clientes – ocupantes de classes sociais superiores à dela, ou que se apresentavam como dominantes porque tinham dinheiro para comprar as mercadorias que ela estava ali para vender. Em seu ambiente de trabalho, deparava-se com clientes que se sentiam acima dela, que entendiam que ela estava ali apenas para servi-los – posição inferior – portanto, não a viam como igual a eles. Em função da distância social que é produzida pelos clientes, não há que se falar em sentimento de pertença; impossível, portanto, que ocorra a construção da identidade.

Houve quem se emocionou ao dizer que os(as) outros(as) a veem *“como uma pessoa batalhadora, forte, guerreira”* (sic) e que concorda com eles(as). Diferentemente do relato anterior, aparece o reconhecimento público, a valorização enquanto pessoa e cidadã.

Também se verificaram casos em que há uma autoimagem distorcida e que não coincide com a opinião dos(as) outros(as), ou ainda, que os(as) outros(as) podem enxergá-la de forma diferente daquilo que realmente é.

“se for pela família, eu era uma pessoa mais recatada, tímida. Às vezes eles me falam que eu sou triste, deprimida, eu nunca deixei eles conhecerem esse meu lado brincalhona, eu era sempre reservada”.

Hoje, depois que começou a trabalhar fora, os(as) amigos(s) e familiares a descrevem como uma pessoa de bom astral, bom humor, ao que ela concorda. Nesse aspecto, ressalta a

importância do trabalho na construção da identidade e o fato de sentir-se integrada a um grupo ou organização, o que faz com que se sinta melhor, valorizada enquanto pessoa.

Há quem alegue que os(as) filhos(as) a consideram uma heroína. O filho fala que ela é a mãe perfeita, mas ela considerava até pouco tempo que ela “[...] *era uma mãe de merda*”. Em seu entendimento, como o seu primeiro marido, que é o pai desse filho, foi muito ruim para ela, o filho também sofreu as consequências de uma escolha errada que ela fez. Mas hoje ela concorda com o filho e se considera uma boa mãe, pois fez o melhor que pode por ele.

Em outro caso, ao indagar como os(as) amigos(as) e a família a descrevem, traz que é “*como a ‘neura’*. *Com mania de limpeza*”. Antes de responder, deu uma risadinha, uma vez que brincam com ela a esse respeito. Disse ainda que não concorda com a opinião deles(as) ao afirmar que “*eu não penso que sou tudo isso, não*”.

Nesses relatos, constata-se que a identidade não é só uma influência cultural, considerando que a identidade do ponto de vista pessoal determina as ações em nível individual, representando o conceito que se tem sobre si mesmo. A identidade pessoal recebe influências da personalidade, jeito particular de ser de cada um.

Já as opiniões das pesquisadas quanto a ter algo que gostariam de realizar e que ainda não realizaram, a maioria revelou que possuem sonhos que gostariam de concretizar como, por exemplo, ter cursado Pedagogia, ir a Jerusalém, viajar, conhecer a Terra Santa, fazer uma viagem para o exterior, ir a Portugal, dentre outras.

Também houve quem dissesse:

“[...] *fazer uma edícula nos fundos da minha casa, [...] mas eu queria comprar um carro de cabine dupla, uma camionete, sabe? É um sonho*”.

Se se relacionar esse relato com o fato de viverem em uma sociedade capitalista, na qual muitas vezes as pessoas são consideradas pelo que têm e não pelo que são, possuir uma camionete na opinião dessa entrevistada confere-lhe *status* social. A identidade social se constrói a partir da interação a diversos grupos sociais (MACHADO, 2003). Dessa forma, possuir uma camionete em seu entendimento lhe dá reconhecimento, uma vez que passará a sentir-se vinculada socialmente a determinado grupo e acarretará a construção de nova identidade.

A entrada no mercado de trabalho proporcionou à mulher o direito de ser sujeito de si mesma, uma vez que não depende de seu marido como um dia dependeu de seu pai. Permite-se “até” sonhar. Colheram-se relatos envolvidos por sentimentos os mais diversos, como a vontade de ser feliz, de ser amada, e às vezes até desejos impossíveis de serem realizados.

“*sim, quero ser totalmente feliz*”.

“eu queria muito era ter meu pai e minha mãe, mas eu não consigo. [...] eles me deram, mas eu nunca mais vi, porque eu peguei raiva deles. Eu não queria que eles tivessem me dado. Eu queria ter sido criada por eles”.

Ao perguntar sobre seus pais adotivos, informou que morreram e que ela possui uma irmã que mora em São Paulo, mas que aqui não tem ninguém, só a família do seu marido.

Há quem tenha dito que não teria se casado tão cedo, mas teria se casado com a cabeça de hoje. Ao perguntar com quantos anos se casou, disse que aos 14 (quatorze) e que foi mãe aos 17 (dezesete). Fato comum em épocas anteriores, já que as mulheres não tinham outra perspectiva senão se casar para sair da casa dos pais, o que não lhes proporcionava maior independência, uma vez que deixavam de cumprir ordens dos pais, mas passavam a cumprir ordens dos maridos (SAFFIOTI, 1979).

Ainda na categoria imaginário, quanto ao que gostariam de mudar em suas vidas, algumas relataram que não mudariam nada. Contudo, outras efetuariam mudanças, conforme relatos a seguir.

“[...] não casaria, queria ter meus filhos, mas não casaria”, ao se referir ao seu primeiro marido e não ao atual”.

“eu teria vivido um amor que eu não vivi no passado”.

“eu mudaria sim. Gostaria de voltar aos meus 18 anos, porque minha vida iria ser bem diferente com a cabeça de hoje”.

“Se pudesse mudar? Eu não vou falar pra você não, senão eu vou chorar”. Demorou para dar essa resposta e emocionou-se com a pergunta.

Percebe-se que a grande maioria delas mudaria algo relacionado às suas vidas pessoais, relacionamento, família propriamente dita. Esses desejos expressam um processo de tomada de consciência provocada pela participação dessas mulheres na esfera pública, no mundo do trabalho, pois essa participação tem afetado a compreensão de quem são, do que querem e dos seus direitos.

Observa-se que nem sempre a visão que as mulheres têm de si mesmas neste estudo coincide com a visão que o(a) outro(a) tem a respeito delas. Algumas são portadoras de uma baixa autoestima, principalmente no período em que apenas trabalhavam no lar. Em alguns casos, mesmo depois que iniciaram suas atividades fora do lar, ainda tinham certa vergonha de se referir em público ao cargo que exerciam, por já terem trabalhado em funções que lhes conferiam maior *status*. Outras passaram a ter orgulho de si mesmas, sabendo-se capazes, mesmo não se sentindo valorizadas pelos demais.

Ao se tratar da questão do público e do privado, abordam-se as condições de trabalho oferecidas na organização em que as entrevistadas atuam, suas opiniões a respeito da outra organização e se gostariam de atuar lá.²³ Relatam-se a seguir algumas opiniões das trabalhadoras da empresa privada a respeito da empresa pública.

Acreditam que as condições de trabalho oferecidas em ambas as empresas – material, uniforme, benefícios, dentre outros – são idênticas. Quando perguntado se achavam que seu trabalho seria diferente se a empresa fosse pública, responderam:

“Não, pra mim é a mesma coisa”.

“Não, eu já trabalhei e não vejo diferença”.

Para outras, a empresa pública oferece melhor remuneração e benefícios do que na empresa privada, o que pode ser comprovado através dos dados apresentados na caracterização das organizações e do relato a seguir.

“Eu nunca trabalhei assim, mas eu vejo falar que é diferente, que os públicos diz que é melhor”. E quando perguntado, melhor em qual aspecto, respondeu:

“Do salário, mais benefícios que têm”.

“Ah, porque ganha mais”.

Têm ideia de que na empresa pública não há fiscalização, portanto, para elas lá não se trabalha. Acreditam que as coisas são mais desleixadas, e que há falta de material e pessoal necessários à boa execução das atividades. Entende-se que esse pensamento – que ainda faz parte da sociedade contemporânea – é um dos reflexos do patrimonialismo, em que a classe dominante – desde a formação da sociedade brasileira – não respeita as diferenças entre o que é público e o que é privado.

“Por conhecer pessoas que trabalham na rede pública, a única coisa que se fala é que se você for trabalhar na rede pública, você vai virar preguiçoso, porque ninguém trabalha. É o que falam. Não tem patrão, não tem ninguém fiscalizando, eles fazem o serviço”.

“Por ser público, o sistema já é outro, meio abandonado, igual tipo, pode ser que a gente não vai ter tudo o que a gente tem aqui, os maquinários, os EPI, mas aí já vai ter um salário melhor”.

Essa ideia de que na empresa pública faltam algumas coisas necessárias ao trabalho, como materiais de limpeza, se confirma ao se analisar as afirmações da coordenadora do setor da empresa pública sobre as condições de trabalho lá oferecidas.

²³ Acerca da opinião das mulheres sobre a organização pública e a privada, ver Quadro 4 (Apêndice 2).

“Não são ruins, mas estão ficando péssimas. Era mais ou menos, mas hoje em dia tá faltando um monte de coisa, de material. Isso piora dependendo da gestão”.

Referiu-se ao atual governador do Estado do Paraná. Alega que às vezes falta material, às vezes falta pessoal; se obrigam a fazer os mutirões de limpeza para dar conta de limpar tudo o que precisa. A coordenadora do setor ainda complementa:

“Agora, tão cortando as meninas que ajudavam a gente. Fica ruim pra elas e ruim pra gente também. Daqui a pouco vão cortar as nossas extras também”.

Com relação à empresa que atuam, as trabalhadoras da empresa privada citam como pontos positivos o oferecimento em quantidade suficiente de equipamentos, produtos, uniformes e que há programação das atividades, de responsabilidade da coordenadora do setor. O fato de serem mais controladas em seu trabalho, uma vez que têm normas mais rígidas, não é visto por elas como empecilho. Por serem mulheres com pouca escolaridade e com experiência apenas nesse cargo, em sua grande maioria lhes agrada terem uma coordenadora que planeje as atividades que precisam ser executadas. É uma forma de não se responsabilizarem sozinhas pelo resultado do seu trabalho caso algo saia errado, portanto, nesse aspecto, sentem-se seguras com o apoio da coordenadora.

“Aqui é um lugar que a gente se sente à vontade, não tem pressão em cima da gente. Eu gostei muito. Eu nunca trabalhei em equipe assim”.

Alegam que o convívio na empresa privada é bom.

“Eu gosto muito de trabalhar aqui, gosto muito das minhas companheiras de trabalho, né, de todo o pessoal aqui, que a gente convive aqui. É muito bom aqui, eu gosto”.

“[...] nós somos muito unidas, a gente se dá super bem, graças a Deus”.

As trabalhadoras da empresa privada acreditam também que na iniciativa privada há falta de benefícios. Há plano de saúde – plano empresarial – pago integralmente pelos(as) funcionários(as). Referem-se também à falta de café da manhã e à falta do pagamento do adicional de insalubridade, porque mexem com produtos fortes. Essa questão é tratada pela área de Segurança do Trabalho e por não se justificar por lei tal pagamento, a empresa não o faz.

“É, o que a gente sente mais falta é o plano de saúde”.

“É, tinha que tê um pãozinho, [...], de manhã, à tarde, tipo 15 h”.

Já para as trabalhadoras da empresa pública, o item mais relevante se reporta à convivência; sentem-se como uma família. Por possuírem estabilidade no emprego e conseqüentemente conhecerem-se há muito tempo, há um fortalecimento dos laços afetivos entre elas. Estão fortemente ligadas psicologicamente – reflexos do sentimento de pertença.

Dessa forma, vivem o cotidiano; encaram o ambiente de trabalho como se fosse uma extensão de suas próprias casas, pois têm mais liberdade na execução das tarefas que executam e entre elas. Gostam de trabalhar lá e consideram que as condições são boas.

“Aqui dentro a gente é uma família, pode até se encrencar, mas daqui a pouco resolve. É muita gente, mas é uma família. A gente fica de 3 a 4 horas em casa, mas às vezes nem isso, não convivo quase em casa. Lá fora não tem esse convívio”.

Com relação à estrutura e equipamentos – Equipamento de Proteção Individual - EPI, a coordenadora afirma que é oferecido. Observa-se claramente nesse relato a identificação com a organização que trabalha ao defendê-la, uma vez que a durabilidade de uma luva usada na higienização é bem inferior à relatada.

“Eu faço pedido assim, faço pedido pras meninas pegar no SESMT, máscara, luva, elas pegam lá. Se você cuidar do que você tem, se cuidar dura de 2 a 3 anos, né? Isso não falta”.

As trabalhadoras da empresa pública alegam não saber quais são os pontos positivos de se trabalhar em uma empresa privada, já que nunca atuaram. Outras acreditam que é a mesma coisa. Acreditam que o ponto negativo da empresa privada é que o relacionamento entre as trabalhadoras não seria tão bom quanto é o delas.

“Sim, credito que na empresa privada a gente não tem um relacionamento como a gente tem aqui. Aqui nós somos uma família, todo mundo. Convivemos muitas horas do nosso dia junto, a gente tem que se dar bem, né? Senão, já viu... E na empresa privada é tudo cheio de norma, tem muita coisa que é controlada, como as atividades que são feitas, aqui é a gente que decide o que vai limpar primeiro, o que vai fazer depois, quando vai fazer mutirão, por exemplo”.

“Prefiro trabalhar numa empresa pública do que trabalhar em uma empresa privada. É que aqui as pessoas são mais amigas”.

“Eu gosto muito de trabalhar aqui, já estou acostumada, conheço todo mundo porque faz tempo que estou aqui, e outro trabalho que tive era antes do meu casamento sem registro, então eu acho que prefiro aqui mesmo”.

Constatou-se que de forma geral os dois grupos de trabalhadoras têm conhecimento a respeito da importância de se ter um emprego com registro em função de possuírem alguns direitos como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, 13º salário, seguro-desemprego, aposentadoria, Instituto Nacional do Seguro Social - INSS – no caso de sofrer algum tipo de acidente. E ainda a estabilidade no emprego, no caso específico da empresa

pública. Acreditam que a convivência é melhor na empresa que atuam, o que significa que os grupos estão bem integrados e as mulheres sentem-se pertencentes a eles.

Quanto ao significado do trabalho remunerado, ou o que ele representa para elas, a independência financeira é fator primordial, uma vez que têm liberdade para decidir sobre seus gastos e ainda por se reconhecerem como alguém com capacidade para o trabalho produtivo. Entretanto, o significado de possuírem um trabalho produtivo propriamente dito é ainda mais importante do que a questão financeira. Sentem-se parte integrante de uma organização maior, sentem-se capazes, úteis com reforço de suas autoestimas.

"Mas trabalhar é tudo de bom. Você ter o seu ganho, sua renda, você não precisar depender de marido".

"Ah, independência, né".

"Tudo. Deus me livre se eu não trabalhasse. O trabalho significa dignidade, liberdade, independência. Eu não seria ninguém sem o meu trabalho. É ele que me dá condições de sustentar meus filhos e de eu me sentir viva. [...] Mas foi através do trabalho que eu voltei a estudar, que eu penso em continuar estudando. [...] O trabalho ajudou a eu me tornar uma pessoa melhor. [...]. Acho que tem sido necessário nos dias de hoje".

"Tudo, principalmente liberdade".

"Tudo, porque sem ele eu não faria nada na minha vida. Como eu iria viver já que me divorciei e não posso contar com meu filho?".

"É uma terapia [...]".

"Ah, muita coisa, sabe. O trabalho abre a mente da gente. A gente estando no trabalho a gente esquece todos os problemas que a gente tem. Porque aqui a gente trabalha, mas a gente se diverte muito".

"Ah, pra mim, representa tudo [...]. eu vejo o trabalho como uma identidade, porque se você vai em um lugar, você trabalha aonde? [...] o trabalho é uma dignidade".

"Hoje eu entro e saio em qualquer lugar".

"Ah, se eu não trabalhasse eu já tinha morrido".

Mais uma vez, foi possível observar a importância que a identidade organizacional tem para a autoestima dessas mulheres, mesmo que não se sintam totalmente valorizadas pelas demais pessoas que atuam com elas ou por aquelas que são de outros grupos.

Portanto, quanto ao significado do trabalho nas organizações e no lar por parte das mulheres de ambas as empresas, as opiniões são bem diferentes, como já exposto. De modo geral, esses dois grupos entendem que houve mudanças bastante significativas em suas vidas a partir do momento em que passaram a atuar fora do lar.

No quesito valorização do trabalho nas organizações, as trabalhadoras da empresa pública sentem-se menos valorizadas, chegando a haver desrespeito por elas, o que causa mágoa, tristeza e revolta.

As mulheres pesquisadas percebem a influência que seus trabalhos nas organizações têm em seu trabalho no lar; que o primeiro ocasiona mudanças, como uma maior participação dos outros membros da família nos afazeres domésticos, mesmo que elas tenham que pedir que o façam (já que estes não assumem espontaneamente). De modo geral, a responsabilidade pelos cuidados e educação dos filhos e da casa continua sendo delas.

Esse fato corrobora os postulados de Giddens (2005), para quem há uma pressão sobre as mães que trabalham fora, pois continuam como as principais responsáveis pelo cuidado dos(as) filhos(as), embora esse quadro pareça estar mudando. Reitera-se que as mulheres fazem malabarismos para conciliar as aparentemente intermináveis exigências domésticas e profissionais.

4.3 NÓS, MULHERES, TRANSFORMADAS PELO TRABALHO

Sobre as transformações sofridas por essas mulheres a partir do trabalho na organização, quais mudanças foram essas, se houve uma grande diferença nos papéis que a mulher vem ocupando nas últimas décadas e sobre a opinião dos homens a esse respeito, registraram-se os relatos que se seguem.

A mulher, na sociedade contemporânea, constrói sua identidade através do sentimento de pertença que possui ao se sentir integrada a novos grupos sociais que não apenas a sua família. Essa alteração/ampliação na constituição da identidade da mulher foi proporcionada, em grande parte, por atuar fora do lar. Passou assim a se sentir mais independente, capaz, ampliando seus contatos, permitindo-se relacionar com outros grupos, ter atividades de lazer que antes não tinha, fazer planos e poder realizá-los sem depender diretamente de outra pessoa. Essa independência financeira proporcionou, por seu turno, a independência emocional, como, por exemplo, não precisar casar, tampouco ter filhos(as).

Os apontamentos de Bruschini (2000) confirmam os relatos das mulheres participantes da pesquisa, daí a se assinalar que a relação que essas mulheres mantêm com o seu trabalho provoca diversas alterações em suas identidades, em um processo contínuo de construção e reconstrução de si mesmas. Essas mulheres se definem de forma bastante diversa daquelas

mulheres de décadas anteriores. Através desses novos contatos, têm outras oportunidades de identificação, se veem no outro – pessoa, grupo, organização, trabalho –, o que lhes permite o desenvolvimento de novos sentimentos de pertença.

Agier (2001) sublinha que é nas cidades que os pertencimentos originais se alteram ou são reforçados, pois é no espaço urbano que há um número maior de indivíduos com seus pertencimentos originais. Daí se entender que é possível, através das relações no trabalho, local em que essas mulheres mantêm contatos diversos, que as suas identidades se alterem mais frequentemente.

Sobre o fato de terem se transformado a partir do trabalho nas organizações, pode-se observar que houve mudanças significativas na maioria delas, como indicam os depoimentos a seguir:

“Sim, porque eu tinha muitos problemas e aqui eu estou conseguindo me libertar deles. Eu não gostava de ter contato com as pessoas e tal”.

“Por estar convivendo com bastante pessoas, a gente tem que saber com quem a gente pode estar brincando, que a gente pode estar conversando, em quem a gente pode confiar”.

“Eu sou mais alegre, eu converso mais, e nossa, eu aprendi muita coisa aqui. Eu trabalhando aqui eu sou outra pessoa”.

“Ah, mudei. Valorizar mais a mim mesma, sabe, gostar mais de mim mesma, ver que eu sou capaz, entendeu?”.

“Eu não era de conversar, não era de fazer amizade”.

“Eu melhorei. Tornei-me uma pessoa mais alegre. Aprendi a me relacionar com as outras pessoas”.

“Não, continuo a mesma pessoa”.

Na opinião dessas trabalhadoras, há um consenso de que há algumas décadas o papel da mulher era ser somente mãe; tiveram como exemplo suas mães e avós. A mulher não trabalhava fora porque o marido não permitia, portanto era dependente dele, não tinha liberdade de escolha. Nesse sentido, para elas os homens eram machistas e a maioria das mulheres tinha que se submeter à vontade dos maridos de forma mais intensa. Há um consenso entre elas de que houve mudança nos papéis de gênero em função das necessidades já apontadas anteriormente (mercado de trabalho necessitava de mão de obra e as famílias tinham necessidades financeiras).

Destaca-se aqui o fato de que o trabalho feminino não é compreendido como valor e fonte de realização pessoal, mas como uma necessidade imposta pelas condições financeiras. É dessa forma que essas mulheres entendem que hoje em dia o papel da mulher é ser mãe, pai,

carpinteiro, eletricista, pedreiro, tudo. Também acreditam que há algumas que ainda hoje são obrigadas pelos esposos a ficar em casa e se submetem a essa situação.

A maioria delas concorda que a mulher trabalha bastante, mas ao mesmo tempo educa e cuida dos(as) filhos(as) com muito amor e dedicação, e que prefere assumir principalmente os afazeres da casa do que deixar para o homem porque ele não sabe fazer direito, porque se ele fizer, será reclamando e por obrigação. Em função dessas afirmativas que retratam o que essas mulheres vivenciam em seu dia a dia, pode-se entender que as mudanças nos papéis de gênero ainda estão ocorrendo, uma vez que se percebem opiniões diferentes quanto ao que pensam homens e mulheres com relação aos papéis que cabem a cada um na sociedade atual, ou seja, não há um consenso nas opiniões.

O que se pode observar, sem dúvida alguma, é que nas gerações anteriores, cabia à mulher apenas os papéis de mãe, esposa, cuidadora do lar e principal responsável pela educação dos filhos. Esse papel ainda se mantém em alguns lares, mas está mudando e uma das razões pode ser apontada como a mulher estar mais participante do trabalho produtivo. Há uma redistribuição dos papéis familiares (já que as mulheres também trabalham fora como os homens) e estão ausentes em relação à família; não permanecendo em suas casas o dia todo. Entende-se que essas mudanças continuarão ocorrendo, já que os valores determinados pela sociedade estarão sempre se alterando. Os papéis ocupados por homens e mulheres estão menos rígidos e um dos motivos são os lares monoparentais que se tornaram cada vez mais comuns (GIDDENS, 2005).

Quanto às mudanças nos papéis de gênero nas últimas décadas, seguem alguns relatos:

“Sim. Ah, eu acho que mudou porque antes os homens eram machistas, né, as mulheres não podiam sair pra trabalhar, não podiam nada. Hoje elas estão trabalhando, estão tomando conta da casa, de tudo”.

“Nossa, mudou muito. Na época da minha mãe a mulher não podia trabalhar fora. A minha mãe nunca pode trabalhar fora, ela aguentou um casamento de 20 anos e tantos porque ela não sabia fazer nada, ela não tinha outra opção [...]”.

“Porque antigamente, a mulher casava pra cuidar da casa, dos filhos, do marido. Hoje não. Hoje elas já casam já tendo o trabalho delas”.

“Sim, com certeza. Principalmente pra provar pros homens. Eles achavam que mulher não podia dirigir um ônibus, hoje a maioria que é motorista sai, vai pra estrada, faz serviço pesado do mesmo jeito ou até melhor que os homens”.

“Nossa, a mulher tá igual ao homem. Deixou o homem e tá tomando conta, de tudo, é o papel de pai, mãe, vó, tudo”.

“A mulher ajuda a manter a casa”. Porque na época da minha mãe, nem pensar das mulheres trabalhar fora, porque os maridos não deixavam. Elas faziam só o serviço da casa e cuidavam dos filhos”.

“Ichihi nossa, um absurdo de mudança né, um absurdo. Não é só ser mãe como antigamente. [...] Mãe e dona de casa. Hoje ela tem que ser mãe, pai, ela tem que ser eletricista, carpinteiro, pedreiro, tudo”.

“Sim, porque as mulheres hoje competem com os homens e eles não gostam disso. Querem derrubá-las quando elas estão ganhando”.

“Ah, antigamente as mulheres não trabalhavam fora porque os maridos não deixavam, hoje em dia elas precisam ajudar na renda. Muita coisa mudou”.

“[...] a mulher hoje, filha, faz de tudo um pouco, é ela quem toma a frente das coisas, seja ela casada ou não. Não consigo nem pensar como seria o mundo sem as mulheres”.

“Hoje se a mulher não tá satisfeita com o casamento e ela tem um trabalho, ela simplesmente fala ‘chega, cansei, tchau, vou embora’”.

As pesquisadas acreditam que algumas mulheres divergem de opinião com os homens no que se refere às mudanças que estão em curso, pois para algumas delas os homens não gostam da mudança nos papéis de gênero que tem impulsionado a mulher para o trabalho produtivo, por elas tomarem a frente de tudo. Há uma competição entre homens e mulheres, porque os homens não querem perder a autoridade para as mulheres, e as mulheres querem provar para os homens que houve mudanças, e alguns homens ficam bravos porque as mulheres estão progredindo mais do que eles, e ainda as mulheres invadiram o mundo e alguns homens se retraíram e outros estão acomodados, e alguns até gostam.

Essa competição entre gêneros – que aparece claramente nos relatos – foi incentivada, dentre outros aspectos, pelo movimento feminista, que de acordo com Giddens (2005), desafiou os padrões familiares da época.

Para outras entrevistadas, os homens não admitem, mas gostam que a mulher comande. O fato de o homem não admitir que gosta que a mulher trabalhe fora e comande está relacionado às diferenças de gênero socialmente construídas, pois quem determina o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher é a própria cultura da qual se faz parte.

Se forem os valores culturais de uma determinada sociedade que estabelecem essas diferenças entre gênero, e se as mudanças com relação aos papéis de gênero ainda estão em curso, é compreensível que haja homens que não queiram se manifestar abertamente sobre o que pensam. Não querer que a mulher trabalhe fora, portanto, é ser machão, ultrapassado; mas aceitar que a mulher comande é se acomodar, é gostar da situação, é deixar de ser o chefe da

família. Há sentimentos contraditórios provocados por essas desigualdades que sempre estiveram permeando as relações de gênero desde o início da formação da sociedade brasileira.

Aparecem aqui as fronteiras sociais (ambos(as) trabalham); essas fronteiras se cruzam e se enfrentam em um espaço de lutas; mas também de relação entre ambos(as). A esse respeito, seguem alguns relatos.

“Ah, eu acho que eles não gostam disso não, porque eles não querem perder pras mulheres. Não querem perder o lugar deles, eles querem ser o dono da casa, ter a autoridade. Mas hoje as mulheres que estão tendo isso”.

“Eles não gostam muito não. Têm uns que acham que aquela que fica dentro de casa não serve pra eles (sic). Quando perguntado se têm outros que não querem que a mulher trabalhe fora, respondeu, “ah, mas são aqueles machão, que acham que se a mulher trabalhar fora elas vão arrumar outro, não é?”.

“Eles ficam bravos, eles não gostam. Porque as mulheres tã sendo mais do que eles, tã progredindo muito”.

“Eles não gostam muito não. Porque as mulheres estão tomando à frente”.

“Muitos gostam, mas a maioria não, porque eles querem ser os manda-chuva, quer ser quem manda, quem fala mais alto. Eles querem sempre diminuir, querem sempre estar por cima, ‘você depende de mim e pronto, acabou’”.

“Porque eu penso que eles gostam é de ter a mulher em casa. Mas como hoje é preciso, as mulheres também tiveram que trabalhar fora”.

“O homem se retraiu, deixa elas tomar conta. As mulher leva as crianças na creche, você não vê lá homem, só mulher. Com os filhos. É isso que eles queria mesmo.

“Os homens estão acomodados”.

“Os homens estão acomodados com esta situação. Está bom pra eles do jeito que está a mulher fazendo tudo”.

“[...] eles gostam. [...] Eles não admitem, mas que eles gostam, gostam de ter a mulher ali, no comando da situação”.

Se o papel da mulher está mudando e se ela está a cada dia mais inserida no mercado de trabalho, procurou-se investigar se esse trabalho nas organizações exerce influências nas atividades realizadas no lar, na rotina da família de um modo geral. Buscou-se saber sobre sua rotina doméstica, e observou-se que a mulher continua fazendo o trabalho no lar, ou seja, acumulou atividades, uma vez que passou a trabalhar fora, mas se mantém realizando atividades no lar, sendo inclusive a principal responsável por elas. Outras recebem ajuda

eventualmente, e há aquelas que todos os integrantes da família assumem as responsabilidades da casa. Não houve um padrão nas respostas, o que comprova que as mudanças nos papéis de gênero estão em curso.

*“Ah, eu tenho que correr. Eu tenho que limpar, lavar a roupa, fazer almoço pro meu filho, deixar tudo no jeito. **Meu marido às vezes faz a janta, lava a roupa. O filho pequeno às vezes passa uma vassoura na casa, lava a louça**”* (grifos nossos).

*“[...] **meus filhos dão uma mãozinha**, aí é a janta, roupa que tem que lavar, enfim. Normalmente é isso, eu chego em casa, **lavamos a roupa, limpamos a casa**, fazer a janta e dormir cedo porque no dia seguinte às 5 horas eu tenho que estar de pé novamente”* (grifos nossos).

*“Eu limpo, lavo. [...] faço café, preparo a comida do meu marido, arrumo a mesa [...]. **Antes de eu vir eu deixo a minha casa arrumada**, minhas coisas tudo ajeitadas pra eu poder vir. [...] Daí quando eu chego em casa, **a minha mãe faz tudo**. [...] ajudo ela na casa se ela não terminou”* (grifos nossos).

*“[...] as crianças também fazem, mas eu fico ali, cuidando, vendo se está fazendo certinho. Almoço eu que faço. Roupa, quando tem pra lavar, todo mundo vê e cada um vai fazendo um serviço: meu menino vai limpar a casa, a minha menina o quarto dela, meu marido faz o almoço. Mas quando é sábado mesmo, que eu trabalho no sábado, eu chego e não preciso fazer nada. Almoço está pronto, casa está limpa, aí como eu lavei roupa na sexta eu vou passar, senão não preciso nem passar, tá lá dobradinho, cada um pega o ferro e passa. **Não tenho como falar que a função é só minha [...]. A responsabilidade é de todos**”* (grifos nossos).

Verificaram-se ainda outras situações que vêm reforçar o entendimento de que nas gerações mais novas – mulheres de 29 a 31 anos – as mudanças ocorrem de forma mais intensa.

“Mas eu sempre ensinei, eduquei meus filhos que eles têm as suas obrigações também, então em casa tem tarefinhas que são deles. [...] O meu marido também. Tem dias que eu chego em casa e a janta já está pronta”.

“Você vê que o marido da gente só faz as coisas na base do cutucão. [...]. Mesmo que esteja ali pra fazer, ele não faz. Mas se a mulher cutucar ele... eu vim pra cá e hoje ele tá lá lavando as calçadas. Eu falei: eu tô saindo, mas quando eu chegar quero ver tudo lavadinhas”.

“É, ele tem a tarefa que é lavar a cozinha, a lavadeira, a calçada e tapete”.

“Meu marido só lava a louça e arruma a cama”.

“Eu chego em casa e se as coisas não estiverem no seu lugar, eu já vou esparramando com todo mundo. Porque eu chego e tenho que fazer a janta pra todos, organizar a pia, ver se tem roupa pra lavar, cuidar do uniforme dos meus filhos, ver se está tudo em ordem. E têm dias que eu chego em casa muito cansada” .

“Eu tenho um irmão que quando ele morava com a minha mãe, antes dele casar, minha mãe falava assim: ‘N, vá lá arrumar sua cama’ e ele dizia: ‘ah não, isso não é serviço pra mim’. Casou, a mulher trabalhava fora, [...] ele que cuidou das duas filhas deles. Ele que limpava, trocava fralda, dava de mamar, dava banho, cuidava da casa, lavava louça. Teve que aprender. Aí aprendeu a valorizar a mãe que ele não valorizava”.

A partir desses relatos, verifica-se que as mulheres pesquisadas percebem a influência que seus trabalhos nas organizações têm em seu trabalho no lar; que o primeiro ocasiona mudanças, como uma maior participação dos outros membros da família nos afazeres domésticos, mesmo que elas tenham que pedir que o façam (estes não as assumem espontaneamente).

De um modo geral, a responsabilidade pelos cuidados e educação dos filhos e da casa continua sendo das mulheres. O fato de que a mulher consegue dar conta das atividades presentes nos dois espaços – mesmo que seja com muito esforço –, dá uma ideia da mobilidade desses espaços e da possibilidade de ela transitar entre eles. Sinaliza ainda para a desconstrução dos princípios da divisão sexual do trabalho, os quais posicionavam a mulher no espaço privado e o homem no espaço público. Ser mulher atualmente não significa mais pertencer exclusivamente a um espaço estável privado, tampouco possuir as características a ele atribuídas. Há dessa forma uma pressão sobre as mães que trabalham fora, embora esse quadro pareça estar mudando. As mulheres tornam-se mais autônomas, tomam decisões por conta própria sem consultar os seus pares, inclusive promovem mudanças de comportamento na família estabelecendo novas regras e fazem malabarismos para conseguir conciliar as aparentemente intermináveis exigências domésticas e profissionais (GIDDENS, 2005).

Ao analisar a valorização do trabalho da mulher nas organizações, observou-se que o trabalho de higienização e limpeza desenvolvido pelas mulheres pesquisadas torna-as invisíveis diante dos olhos de outras pessoas com as quais convivem, uma vez que essas pessoas não as consideram como cidadãs. Usam como referencial o cargo que ocupam, cargo esse que não exige qualificação profissional, portanto, não é valorizado pelos(as) demais. Algumas delas sentem-se valorizadas, mas a maioria afirma que não, conforme se verifica nos relatos que se seguem no que tangem às trabalhadoras da organização pública. Fica evidente a

questão da humilhação social, causada pela invisibilidade pública sofrida por elas em razão de ocuparem um cargo que não lhes confere status social.

Constata-se o que afirma Tomás (2008) ao verificar que o trabalho dessas mulheres são considerados insignificantes, sem importância pelos(as) demais trabalhadores(as) da organização que atuam. Ocorre que além da invisibilidade, ainda são discriminadas. É dessa forma que a discriminação das mulheres no mercado de trabalho se revela, por meio de mecanismos de segregação social e ocupacional, reflexo da tradição patriarcal da sociedade brasileira. Também Sorj (2006) traz que há uma associação entre desigualdade social, impunidade das elites e o descaso com setores mais pobres. Essa afirmativa se revela no fato de trabalhadores(as) que ocupam cargos hierarquicamente superiores aos da higienização e limpeza usarem do poder que seus cargos lhes confere, sentindo-se no direito de tratar o(a) outro(a) de forma discriminatória.

*“[...] eu acho que a maior necessidade da mulher é ser valorizada. Nem é tanto mostrar que eu posso, mas as pessoas te darem valor, as pessoas mostrarem que precisam de você. Apesar de onde a gente trabalha a gente não ter valor nenhum e de ninguém mostrar que precisa da gente, pelo contrário, nós somos um **mal necessário**, né, M.?” (grifos nossos).*

“Temos esse nome: mal necessário”.

“O mal necessário é aquele que limpa banheiro, que limpa o chão. Agora, se não fosse a gente, vai um professor entrar em um banheiro sujo pra ver! Aí vai ser o caos pra eles. Mas ele não viu que teve uma pessoa que foi lá limpar”.

“E além de mal necessário nós somos as zeladoras vagabundas”.

O descaso com os setores mais pobres, representado pela humilhação, também se fez presente em um dos relatos de uma trabalhadora da empresa pública ao relatar um episódio vivido em sua rotina de trabalho. Essa trabalhadora possui um irmão que é professor doutor no mesmo bloco que ela realiza seu trabalho de limpeza. Alega que no horário do intervalo foi limpar a sala na qual uma determinada professora estava ministrando aula e se referiu à professora dizendo:

“professora, pode deixar aberta a porta que aí a gente já limpa e já tranca a porta. Ela olhou pra mim e ela falou assim: ah, mas vocês vão limpar? Bom, então eu vou ficar aqui na porta, porque tá cheio de pertences das minhas amigas. Eu olhei pra cara dela e falei assim: fecha a porta! Porque sua sala vai ser limpa quando sua zeladora voltar! E só pra Sra. saber, nós temos acesso a todas as chaves das salas [...]”.

Nesse caso em particular, ela respondeu à humilhação social sentida agindo e verbalizando sua indignação com o tratamento recebido. Reagiu contra a investida de alguém

que se achava superior, exigiu reconhecimento, exigiu respeito. Sua fala retrata os sentimentos disparados a partir da opressão, condição a que estão diariamente submetidas essas mulheres – por serem mulheres e por atuarem em serviços de limpeza.

Contudo, apesar de sentirem-se indignadas, essa reação não ocorre com a grande maioria delas. Dentro do seu grupo de trabalho, ou seja, entre elas, reagem xingando, conversando, reclamando, mas essa reação – na maioria das vezes – não ultrapassa as barreiras do grupo que participam. É dessa forma que se identificam traços psicológicos e sociais marcados pela degradação e servilismo²⁴. É como se essas trabalhadoras vivessem continuamente de prontidão, à espera que alguém, a qualquer momento, as insulte. Pelos relatos, observou-se ainda que essas mulheres não tratam da questão da humilhação sob uma perspectiva individual, uma vez que se trata de uma humilhação social, um sofrimento político que é sentido por todas.

A invisibilidade social também foi identificada na organização privada, e além de em sua maioria não se sentirem valorizadas, consideradas enquanto cidadãs que são, chegam a ser desrespeitadas, conforme os relatos.

“Eu acho que devia ser a nossa profissão a mais valorizada porque a gente limpa o chão que eles pisa”.

“Mas agora, têm uns alunos que são mal educados, eles chegam, eles faz xixi na lixeira, faz xixi na parede, nas portas dos banheiros, faz tudo. [...] Às vezes passa cocô na parede, parece que aquilo, a gente se sente lá embaixo. Isso porque a gente limpa, cuida, porque é que eles não cuidam?”.

“É, às vezes a pessoa, comigo não aconteceu, mas a pessoa às vezes, a pessoa fala oh me dá aí o notebook porque elas vem aí limpar. [...] isso dói, às vezes machuca. Eu já vi gente chorar, magoada”

Nos dois grupos, trabalhadoras do setor público e privado, há sentimentos contraditórios, uma vez que há de um lado o sofrimento experimentado por elas pelo fato de não serem tratadas dignamente; e por outro lado, o sentimento de autoestima por possuírem um vínculo empregatício com uma organização, uma vez que ser digno(a) é o mesmo que possuir uma reputação moral favorável, pelo fato de estarem trabalhando, de serem produtivas. A vinculação a uma instituição está diretamente relacionada à construção da identidade organizacional, que vem acompanhada de valores, objetivos, missão e práticas da organização através das quais os indivíduos passam a se identificar, pois se sentem

²⁴ Para maiores informações, consultar Costa (2004).

pertencentes a ela. A indignação das trabalhadoras do setor de higienização e limpeza se dá, pois há um “nós coletivo”, uma vez que “são funcionárias de uma mesma organização”, portanto, devem ser tratadas como tal.

Ainda, ao tratar dos processos identitários, tem-se que levar em consideração o contexto no qual estão inseridos(as), porque se relacionam a algo específico que está em jogo, que é tudo aquilo que cerca a questão identitária, no caso, o sentimento de pertença que essas mulheres possuem pela organização. Esse pertencimento a determinada organização envolve vários aspectos, dentre eles, o quanto essa organização influi ou tem importância na autodefinição e autoestima dessas mulheres. Ao se sentirem discriminadas por aqueles(as) que consideram seus(as) pares, podem se sentir inseguras com relação às organizações com as quais se identificam, sentindo-se à margem do processo, gerando até sentimentos de indignação e revolta. Acresce-se a isso o fato de que o papel social da mulher vinculado à maternidade contribui para a manutenção de práticas que as discriminam no mercado de trabalho (TOMÁS, 2008).

Ao se abordar a questão da valorização dos seus trabalhos no lar, percebe-se que para algumas delas também não há reconhecimento, como ocorre com os seus trabalhos nas organizações a partir dos relatos apresentados.

“Porque, oh trabalho ingrato é o de casa. Você faz todo dia, te cansa, e não tem reconhecimento. O dia que eles lavam a louça eles falam: nossa, que monte de louça. A gente lavou louça o mês inteiro! Ele só viu que tem muita louça porque ele lavou naquele dia”.

“E quando a mulher não tá trabalhando, tá de folga, faz todo o serviço de casa. E lava a roupa, e limpa a casa. Ela chega de tarde e ainda trabalha”.

“Também não. Porque o marido da gente não valoriza a gente, é muito difícil hoje um marido que valoriza a pessoa. A gente faz porque tem que fazer mesmo, mas a gente não é valorizada”.

“Não, de jeito nenhum. Ninguém reconhece. E quando foi perguntado se o marido a ajuda em casa, respondeu, “Hum..., ele fica sentado no sofá assistindo televisão enquanto eu trabalho mais um pouco depois que chego em casa”.

Algumas delas se sentem valorizadas muitas vezes porque os(as) familiares “ajudam” nas atividades, então esses reconhecem que é um trabalho que tem sua importância por ser necessário e que demanda tempo de quem o executa, portanto, ajudam a mantê-lo em ordem. Observa-se que ajudar não é assumir nem dividir equitativamente os afazeres do lar.

“Sim, bastante”.

“Eu sinto. Reconhecem, reconhecem”.

Portanto, com relação ao trabalho desenvolvido pela mulher no lar e fora dele, entende-se que há algumas pessoas que reconhecem em parte, e outras não.

Buscou-se identificar qual a opinião das mulheres pesquisadas a respeito dos motivos que as levou, inclusive elas próprias, a trabalharem fora de seus lares. Em suas opiniões, a sua entrada no mercado de trabalho se deu por dois motivos principais: a necessidade de contratação de mão de obra por parte das organizações (mercado de trabalho) e a necessidade financeira por parte das famílias. Para elas, a necessidade de contratação de mão de obra ocorreu pelo aquecimento da economia, abertura de novas empresas e a expansão das fábricas, o que resultou em falta de mão de obra no mercado, ou seja, não havia homens suficientes para atender a essa necessidade. Ao mesmo tempo, a necessidade financeira das famílias ocorreu porque algumas mulheres, motivadas pela separação conjugal, tiveram que trabalhar fora para poder se manter. Outras aliaram a necessidade financeira com o desejo de sair do lar porque não se sentiam valorizadas – o que foi possível a partir da separação – pois enquanto casadas, seus maridos não permitiam que trabalhassem fora. E ainda, porque as famílias tinham o desejo de melhorar seu padrão de vida, adquirir bens que não poderiam ter se somente um membro da família estivesse trabalhando.

Para compreender e analisar o que significa para elas o trabalho no lar, as discussões giraram em torno das atividades que realizam, de seu cotidiano, a rotina diária no lar, o que fariam se ficassem sem trabalhar fora, e se gostariam de ficar sem um trabalho remunerado.

Quanto ao cotidiano, há relatos que afirmam que o tempo é curto para a quantidade de tarefas que precisam ser realizadas. Isso ocorre porque trabalhando fora, têm menos tempo para os afazeres domésticos, uma vez que eles continuam sob suas responsabilidades. Percebe-se que na sociedade contemporânea, em muitas famílias o papel da mulher ainda é o de cuidar da casa e da educação dos filhos.

“Ah, eu tenho que correr. Eu tenho que limpar, lavar a louça, fazer almoço pro filho, deixar tudo no jeito. Meu marido às vezes faz a janta, lava a roupa. O filho pequeno às vezes passa uma vassoura na casa, lava a louça”.

“[...] aí é a janta, roupa que tem que lavar, [...]. [...] eu chego em casa, lavamos a roupa, limpamos a casa, fazer a janta e dormir cedo porque no dia seguinte às 5 horas da manhã eu tenho que estar de pé novamente”.

Dependendo dos arranjos familiares, as atividades são excessivas porque além dos maridos não realizarem atividades no lar, essa situação se agrava devido a alguns(mas) filhos(as) pais/mães solteiros(as) ou separados(as), ou por motivos outros, trazem seus(suas) filhos(as) para morarem junto, sobrecarregando ainda mais o trabalho da mulher.

“[...] já tiro uma carne, deixo descongelando, daí às 4 h 30 da manhã eu levanto, faço almoço, faço a marmita. Final de semana lavo roupa, sábado faxino a casa com a minha filha. [...] Eu faço até a marmita do meu netinho de 10 anos”.

Para a maioria delas, trabalhar fora contribuiu para aumentar suas atividades, pois além de sair para trabalhar, continuaram responsáveis pelos afazeres domésticos, e se confirma a manutenção do papel da mulher como responsável pela educação dos filhos e pelas tarefas do lar.

No entanto, há aquelas que não percebem essas atividades como excessivas, uma vez que recebem ajuda de seus familiares. Também há aquelas que fazem apenas o mínimo necessário para manter suas casas em ordem. De qualquer forma, continuam se responsabilizando pelas tarefas domésticas.

“Porque as crianças também fazem [...]. Almoço eu que faço. Roupa, quando tem pra lavar, todo mundo vê e cada um vai fazendo um serviço. [...] No sábado eu chego e não preciso fazer nada. Almoço está pronto, casa está limpa, aí como eu lavei roupa na sexta eu vou passar roupa, senão não preciso nem passar. [...] cada um pega o ferro e passa”.

Dependendo da fase da vida que estão passando, principalmente para as de idade mais avançada, as atividades tendem a diminuir pela ausência dos(as) filhos(as) no lar, mesmo sem receber ajuda dos maridos.

“Eu acordo bem cedo, deixo o almoço pronto pro meu marido, e quando chego em casa eu faço só o necessário, porque só nós dois, não tem muito o que fazer. E de final de semana é que faxino tudo. [...] sou só eu que faço os trabalhos em casa, porque homem não ajuda mesmo, né?”.

A maioria delas tem que conciliar os dois trabalhos – no lar e na organização – e acabam por criar estratégias para dar conta do excesso de atividades que têm. Nesse aspecto, a postura da mulher mudou depois que começou a trabalhar fora, como pode ser comprovado nos relatos a seguir.

“[...] mas não me mato não. Faço só o necessário, porque quando eu chego em casa estou cansada”.

“Olha, durante a semana, eu não faço nada não, porque a minha filha chega assim, antes de mim em casa. [...]. Porque limpar a casa todo dia ninguém merece”.

Alguns aspectos podem ser observados nos relatos anteriores, como a submissão da mulher – que ainda ocorre –, reflexos de uma época anterior na qual desempenhava somente o papel de dona-de-casa e mãe. Restavam poucas opções à mulher e uma delas era casar-se muito nova, o que ocorreu com algumas mulheres de idade mais avançada.

Na maioria dos lares ainda está presente a ideia de que as atividades do lar são de inteira responsabilidade da mulher. Os homens não as valorizam, não as realizam, poucos deles quando as realizam é no sentido de ajudar – não as assumem como suas – e ainda há aqueles que se pudessem, proibiam a mulher de trabalhar fora. Observa-se que não há um consenso, o que retrata que as mudanças culturais se processam a todo momento.

Foi realizada uma comparação entre o significado para elas do trabalho no lar e nas organizações.

SIGNIFICADO DO TRABALHO	
NAS ORGANIZAÇÕES	NO LAR
<ul style="list-style-type: none"> -Alegria -Bom humor -Dignidade -Independência -Liberdade -Novas amizades -Necessidade -Terapia -Desestresse -Vida -Melhoria da convivência -Estabilidade -Melhoria da comunicação -Vantagens (benefícios) 	<ul style="list-style-type: none"> -Depressão -Morte -Tristeza -Loucura -Doença -Aprisionamento -Estresse -Reserva -Afastamento das pessoas -Ruim -Inutilidade

Quadro 3- Comparativo entre o significado do trabalho nas organizações e no lar para as mulheres trabalhadores do setor de higienização e limpeza.

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Conforme Quadro 3, quanto ao significado do trabalho no lar, ao se abordar o que fariam se ficassem sem trabalhar fora, houve consenso nas respostas ao afirmar que o trabalho no lar não é gratificante e que não causa satisfação, e ainda que não gostariam de ficar sem trabalhar fora. Note-se que a maioria dos relatos relaciona o trabalho no lar à doença. Entende-se que o trabalho no lar para a grande maioria delas causa insatisfação porque não é considerado um trabalho prazeroso, por ser repetitivo, rotineiro, solitário e que não é valorizado pelos demais familiares. Não agrada; pelo contrário, deixa-as tristes, doentes, estressadas, dentre outros sentimentos. Dessa forma, não se sentem motivadas ao realizá-lo.

*“Ah, muita coisa. Se eu tô em casa, eu tô **estressada, pra baixo, triste** [...]” (grifo nosso).*

“[...] porque a gente ficar em casa, **a gente adocece** [...]. O que me **estressava** era assim, de eu ficar dentro de casa e ele trabalhando e as criança na escola, e eu aprisionada ali dentro” (grifo nosso).

“Nossa, eu **ficava doida**, viu” (grifo nosso).

“Não, acho que eu **enlouqueço**” (grifo nosso). Referindo-se ao fato de ficar trabalhando só em casa.

“Ah, **ficar sem trabalhar não dá**. Eu sempre trabalhei, aí eu fiquei 12 anos parada quando ganhei meus filhos, porque **meu marido não deixou** eu voltar a trabalhar mais pra eu poder cuidar, educar, então eu fiquei 12 anos parada” (grifos nossos).

“Eu iria procurar alguma coisa pra fazer, porque **ficar sem trabalhar não dá não**” (grifo nosso).

“Eu não, **Deus me livre**. O que eu faria? Ia vender minha Natura, fazer crochet, fazer caminhada e dançar final de semana” (grifo nosso).

“Ah, se eu não trabalhasse, eu já **tinha morrido** [...]. O marido não queria que eu trabalhasse então eu ficava em casa a tarde inteira assistindo televisão [..]. Vivia tudo **acabada**, nossa, eu parecia uma bruxa. Acho que já era **depressiva** mesmo. [...]. Mas **isso não é vida não**”) (grifo nosso).

“Deus me livre. **Eu morro**, eu acho. É isso que eu tava falando pra você que quando antes de eu entrar aqui, que eu ficava assistindo televisão, que parecia que eu tava morrendo, só faltava cair” (grifo nosso).

“Não, de jeito nenhum. **Arrumaria o que fazer**, outra atividade” (grifo nosso).

“Não, ia **ficar doente**” (grifo nosso).

Para colher de forma o mais fiel possível as impressões dessas trabalhadoras sobre o trabalho que realizam nas organizações, esta pesquisa girou em torno de se entender qual o significado que o trabalho nas organizações tem para elas. Abordaram-se inicialmente suas rotinas diárias, indagou-se se gostam das atividades que realizam em seus trabalhos atuais, se gostariam de realizar outras atividades, quais, e o que esse trabalho representa para elas.

No que se refere à rotina nas organizações, executam serviços de limpeza de modo geral e algumas delas serviços de copa. Para melhor compreensão, esclarece-se que executam tarefas de manutenção da limpeza das salas de aula, corredores, secretaria, sala dos(as) professores(as), banheiros, área comum como pátio interno, recolhimento do lixo, e dependendo do setor que atuam, limpeza do necrotério, biotério; algumas fazem café. Com relação às coordenadoras das duas organizações, se necessário assumem a limpeza junto com as demais auxiliares de limpeza, mas de modo geral têm atividades mais relacionadas à

distribuição das tarefas das funcionárias sob sua supervisão direta – na organização privada – bem como controle de horas extras, conferência do cartão ponto – na organização pública.

Com relação a gostar do trabalho que realizam, a maioria disse que gosta, portanto, para elas não há problemas quanto às tarefas que realizam. Apenas do ponto de vista social é que é encarado como um problema, pela não valorização do tipo de tarefa executada por elas.

“Estou satisfeita com o que eu estou fazendo”.

“Adoro”.

“Gosto”.

No entanto, quando perguntado se gostariam de realizar outras atividades, algumas relataram o que segue.

“Eu gostaria sim, mas não sei se ainda dá. Meu sonho era ser costureira. Eu sei costurar do meu jeito, mas nunca fiz um curso”.

“Mas eu gostaria assim, de uma coisa melhor pra mim, assim. Não assim, limpeza, assim, tipo copeira, assim, essas coisas assim que você não mexe tanto com coisa pesada, né”.

“Ah, eu gostaria de trabalhar na biblioteca. É por isso que eu tô estudando, por isso que eu quero terminar [...]. Então se chegar alguém eu digo: pois não”.

Observa-se que essas mulheres não se sentem insatisfeitas com os seus trabalhos – nenhuma delas reclamou das tarefas realizadas –, no entanto, não estão motivadas para realizá-los, uma vez que gostariam de realizar outras atividades. Pode-se relacionar esse desejo por não serem valorizadas no cargo atual, apesar de se sentirem pertencentes ao seu grupo. Isso se comprova no relato de uma delas que atualmente está no cargo de coordenadora.

“Gosto mais do que o de antes. Não é porque não trabalha ou porque fica folgada não, porque a gente esquenta a cabeça demais, passa muito nervoso. [...]. Gostava do que eu fazia também porque era a única coisa que eu sabia fazer, na verdade, e eu achava que eu não sabia fazer outra coisa. Eu aprendi muito e ainda tenho muito que aprender”.

Outras alegam gostar do que fazem, mas gostariam de atuar em outras atividades, como na área administrativa e com educação. E há quem passou por experiências profissionais em outros cargos e que prefere manter-se no cargo atual.

Há quem não queira mudar de atividade, mas como é a mais idosa das pesquisadas, já está pensando em sua aposentadoria em razão de faltar poucos anos. Portanto, sentem-se totalmente identificadas com o grupo e com a organização da qual participam. Na empresa pública, vivem o cotidiano, como se o local de trabalho fosse uma extensão de seus lares.

Observa-se uma das características centrais do paternalismo: a não diferenciação entre a esfera pública e a privada, só que nesse caso, essas mulheres não detêm o poder, mas agem como se o tivessem. O mesmo não se dá na empresa privada, onde seguem normas, rotinas estabelecidas.

Pode-se perceber nos dois grupos, que tanto há aquelas que têm vontade de atuar em outros cargos como as que querem manter-se nos cargos atuais. Esse desejo varia muito em função das idades, das experiências boas ou más que obtiveram, da formação/educação que receberam dos pais, de algumas acreditarem que podem desenvolver outras atividades e de outras terem o entendimento de que não sabem fazer outra coisa, como tantos outros motivos.

Esses sentimentos estão diretamente relacionados às suas identidades pessoais, sociais, e nesse caso especificamente, às suas identidades com o trabalho e com a organização. Confirma-se aqui a assertiva de Agier (2001) de que a antropologia das identidades se constituiu abordando o seu objeto de maneira contextual, relacional, isto é, para melhor se compreender o estudo das identidades, é necessário levar-se em conta inúmeros fatores, contextos, períodos de vida, grupos que o indivíduo está inserido, dentre tantos outros.

O interesse em atuar fora do lar; a iniciativa e a responsabilidade profissional passaram a ser expectativas prioritárias para a maioria dessas mulheres. Nota-se que há um forte investimento feminino nos papéis sociais relacionados ao trabalho nas organizações, e em alguns casos, certo sentimento de rejeição pelos papéis familiares.

Na construção das identidades dos sujeitos deste estudo, observam-se diferentes grupos e a forma de organização de cada um, seja por setores, seja por cargo ocupado, ou outro. Para as entrevistadas, os grupos se distribuem por hierarquia (cargos), nos quais as pessoas se identificam como pertencentes ao mesmo grupo, e é nesse sentido que ocorre a invisibilidade pública. Também há identificações pessoais, em que as pessoas identificam-se com diversas outras pessoas, não sendo necessariamente integrantes de seu grupo de trabalho (mesmo cargo).

“Sim. Ah, os maiores e os ‘menores’, principalmente nós, da higienização, somos bem mal vistas pela maioria. Mas eu não me incomodo com isso não. Eu não sei se é pelo fato de a gente limpar o chão, limpar o banheiro, sei lá. Parece assim que a gente está pra baixo deles. Mas eu não me sinto assim, eu acho que eu estou acima deles”.

“Olha o que eu percebo aqui é que algumas pessoas do escritório, da administração, algumas meninas, que não são todas, mas algumas, você percebe sim que ficam naquela panelinha separada, que não se misturam com as zeladoras, com a parte da higienização. [...] Então, depende da pessoa”.

“Sim. Por setor”.

“Ah, eu acho que sim, [...] porque uns passam e falam: bom dia; outros passam e não olham. É assim, diferenciado entre a gente, sabe. [...] Eu acho que é assim pelo setor, né”.

“Sim, têm vários grupos aqui”.

“É, lá dentro da copa a gente brinca e diz que tem a mesa do ‘bicho da goiaba’. Então tinha uma turminha da copa do lado de cá, outra turminha do lado de lá, era um inferno. [...]. Hoje a gente não briga por nada, não têm mais panelinhas [...]”. Referiu-se à mesa onde ficava a coordenadora do setor.

“Sim, têm vários”.

A maioria se relaciona apenas com seu grupo, porém, dentro do seu próprio grupo há diferenças. Há aquelas que procuram identificar-se com outras pessoas que ocupam cargos superiores ao dela, negando assim sua participação no grupo. O tipo de trabalho que realizam muitas vezes acaba por excluí-las da convivência com professores(as) e técnicos(as) administrativos(as). Há situações em que uma funcionária do grupo da higienização, quando recebe uma promoção, não as cumprimenta mais; deixa de se identificar com o seu antigo grupo, uma vez que assumiu uma função superior. Ao se sentir pertencente a outro grupo, passa a discriminar seu grupo anterior, tornando-se cega a ele. É bastante comum que pessoas que pertençam a um determinado grupo se unam em prol de interesses comuns, e isso possa transparecer em dado momento, que são contrárias aos demais.

As mulheres pesquisadas deram exemplos de antigas colegas que ao subirem de cargo se colocaram contra seu grupo antigo, ou se não se voltaram contra, pelo menos se posicionaram de forma a tornar as demais invisíveis a seus olhos. As questões ligadas aos processos de identificação podem explicar esse fenômeno, assim como o fato de que algumas possivelmente não se identificavam com o trabalho de zeladoria que realizavam. Seguem os relatos para maior entendimento do exposto.

“Não, eu só me sinto mais ou menos no meu setor mesmo. Mesmo com as falsidades”.

“Não. [] Aqui no da higienização nós somos muito unidas, a gente se dá super bem, graças a Deus”.

“Não. Só eu e a M.”. [...] Às vezes a gente cumprimenta e as pessoas não respondem. Depende da pessoa. [...] São pessoas de todos os grupos. São algumas pessoas de cada grupo que tratam mal, às vezes até pessoas do meu próprio setor. Ao perguntada por que acha que isso acontece com pessoas do seu próprio grupo, respondeu, “porque eu e a M. somos muito pra cima. Se uma chega triste, a outra vem e levanta o astral dela, [...]. E acho que isso incomoda as pessoas. Às vezes com o olhar alguém diz ‘que que essas duas não se põem no

lugar delas?’ Elas têm que limpar o chão, não ficar rindo”. Observe-se essa situação ocorre com duas trabalhadoras que são as únicas que atuam no turno da noite.

“Não, porque a gente, tipo, ficou em grupos separados”.

“Eu não participo de nenhum. Da higienização. Do meu grupo”.

“Ao grupo da limpeza que é o meu setor”.

Disse ainda que quando alguma funcionária da higienização sobe de cargo, passa por elas e faz de conta que não conhece mais – invisibilidade.

“Antes eu podia dizer que não pertencia a nenhum, mas hoje, eu me sinto bem com todos. Não me iso mais”.

O antes aqui referido é quando atuava como zeladora, já que hoje ocupa a função de encarregada.

“A todos os grupos que eu mantenho contato no meu dia a dia, mas o da limpeza mais diretamente, que é o meu grupo de trabalho. [...] Mas quem sobe de cargo, às vezes discrimina as outras que se mantêm como zeladora. Então eu vejo que há discriminação dentro do próprio grupo da zeladoria”.

“Ao grupo da zeladoria”. Disse que quanto aos demais grupos, ela se relaciona “[...] bem, mas dependendo do grupo, o relacionamento é melhor”. Disse que em determinado departamento o relacionamento é muito bom, e em outro a tratam com indiferença.

Há quem alegue que se sente pertencente a todos eles, no entanto, com relação ao relacionamento desses grupos com o grupo que ela faz parte, revela que não há tanta proximidade. Vale ressaltar que o relato a seguir pertence à única do grupo das pesquisadas que está cursando especialização.

“Aí depende, porque têm as pessoas que são mais humildes e têm as mais... (sabe né?). Não dão tanta atenção pra gente. Mas eu me dou bem com todo mundo, converso com todos, conheço todos”.

Com relação aos relacionamentos entre pessoas e grupos, e com consequência na construção das identidades, há posicionamentos bastante diferenciados entre elas, em que algumas se sentem mais discriminadas, isto é, menos integrantes de outros grupos; há outras que se sentem mais próximas, apesar de perceberem que há diferenças nos tratamentos que recebem por parte das outras pessoas que ocupam cargos diferentes/diferenciados dos seus.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se propôs a pesquisar sobre a mulher trabalhadora, se sabia que além de descrever como é o seu cotidiano – do trabalho no lar e do trabalho nas organizações – se possuía acima de tudo um forte desejo de compreender aquilo que estava oculto e, portanto, não perceptível a uma observação mais superficial: quais eram os sentimentos, significados e percepções dessas trabalhadoras incansáveis, que têm suas vidas permeadas pelo trabalho.

Pretendia-se, desde o início dos estudos, discutir questões sobre a mulher trabalhadora. Com o aprofundamento das leituras, afinou-se essa discussão para que se pudesse ter uma pesquisa possível de ser efetuada.

Em função de algumas inquietações, escolheu-se esse tema, dentre elas, por ser um grupo que tem sofrido diretamente os impactos das mudanças nos processos de produção, nas questões de gênero, por ser mulher e ainda, pela relevância do trabalho feminino no desenvolvimento econômico e social do Brasil.

Para atender ao objetivo geral desta pesquisa, analisar e interpretar como se dá a construção da identidade da mulher na atividade humana do trabalho remunerado em duas organizações distintas – uma privada e outra pública –, focou-se em atingir os objetivos específicos. Dessa maneira, a fundamentação teórica foi estruturada em três seções.

A primeira delas foi relativa a trabalho e gênero, apontando as desigualdades de gênero em termos ocupacionais, e os fatores que acarretaram essas desigualdades. Destacou-se o fato de que o papel da mulher na sociedade e no mundo tem sofrido transformações, mas que ainda existem diferenças de tratamento e oportunidades existentes entre homens e mulheres. Na segunda seção, procurou-se realizar um breve histórico das lutas das mulheres pelos seus direitos trabalhistas, relatar sob quais pilares constituiu-se a sociedade brasileira e quais são suas principais características. Dessa forma, poder-se-ia melhor compreender a imbricação que existe ainda hoje entre o espaço público e o privado. Como toda sociedade carrega em si a sua história, discutir essa temática proporcionou um melhor entendimento sobre a luta das mulheres pela conquista dos seus direitos e reconhecimento, pois a sociedade brasileira, marcada pela desigualdade desde o princípio, ainda carrega como traço cultural a característica do paternalismo. Ainda, tratou-se de questões sobre trabalho e identidade, discutindo cultura e identidade, explicitando como a cultura influencia em sua constituição. Foi possível concluir que a identidade das pessoas é construída nas suas relações com o “outro”, permeadas pelas características da sociedade nas quais estão inseridas.

A terceira serviu para caracterizar as organizações e os sujeitos integrantes dos dois grupos pesquisados. Entendia-se desde o princípio que possuíam características diferentes, e procurou-se explicar onde as pesquisadas se situavam no quadro funcional, qual vínculo de emprego possuíam, quais benefícios lhes eram ofertados, dentre outros. Essa seção serviu também para explicar a relação dos(as) trabalhadores(as) do ponto de vista legal, quanto às suas relações de emprego e descrever suas funções.

Novas inquietações surgiram. Ainda não se imaginava o quão surpreendente seriam as revelações, a natureza dos silêncios, os relatos desses sujeitos femininos que passaram a fazer parte de várias horas do nosso cotidiano durante a coleta de dados.

A análise dos dados se deu na quarta e última seção em que foi constatado que os espaços de trabalho – embora os dois grupos exerçam as mesmas atividades nos cargos que ocupam – têm suas diferenciações não apenas de cunho legal (empresa pública e empresa privada), mas também da visão que os grupos de mulheres têm desse espaço, bem como do tratamento recebido por elas nas relações com outras pessoas da organização. Procurou-se analisar quem são essas mulheres trabalhadoras, o que fazem, o que querem e o que imaginam, bem como as transformações sofridas por elas através do trabalho que realizam, e ainda, particularmente, quais mudanças nos papéis de gênero ocorreram, influenciadas pelo trabalho remunerado. Buscaram-se dados que pudessem responder ao objetivo geral desta pesquisa.

Como resumir em poucas palavras aquilo que se ouviu, sentiu, pensou, as informações e sentimentos que puderam ser trocados, e ainda, como não desapontar enquanto pesquisadora na transcrição e análise do discurso, de forma que se pudesse retratar o mais fielmente possível esse vasto material, composto por quatorze vidas dedicadas ao trabalho?

Como definir a melhor técnica, o instrumento de coleta de dados que oferecesse as condições de colher nas fontes resultados confiáveis, no intuito de produzir conhecimento?

Para atender a essas necessidades, optou-se pela aplicação da entrevista e posteriormente do grupo focal. Transcrevem-se literalmente as entrevistas individuais e os trabalhos no grupo focal, e na análise desses dados, conclui-se que mesmo com as significativas transformações ocorridas a partir do século XIX na vida das mulheres – escolarização, voto, trabalho produtivo –, o histórico do trabalho feminino no Brasil pode explicar as relações de poder e desigualdade social que permearam a formação da sociedade brasileira e nela ainda estão presentes.

A teoria aponta que diante da somatória de atribuições impostas às mulheres na sociedade contemporânea – trabalho no lar e na organização –, esse dado acaba por revelar

que essas relações de poder e a desigualdade social existente também estão ligadas a questões de gênero. Além de se observar a presença de segregação ocupacional – humilhação social caracterizada pela invisibilidade pública, sofrida pelos ocupantes de cargos de baixa qualificação – há também desigualdades entre os gêneros –, as mulheres, apesar de serem consideradas iguais perante a lei, não são consideradas iguais diante das chances e oportunidades.

Só a legislação não foi capaz de mudar essa realidade, na qual se observa que se privilegiou o modelo masculino e neutralizou o feminino. As mulheres são portadoras de um sentimento de invisibilidade social, provocado por outro(a) alguém que se sente superior. O(a) outro(a) que passa por elas e não as vê – consciente ou inconscientemente – e que não conversa com elas. Não há proximidade social nem política: portanto, há distância e o resultado é que não há diálogo. Na pesquisa de campo, verificou-se, através dos relatos, que as trabalhadoras ficam à espera de um olhar, um gesto, um sinal de que são vistas e reconhecidas como pessoas pelo(a) outro(a). Constatou-se na prática o que se verifica na teoria, que há, portanto, nesse contexto, cegos superiores e invisíveis inferiores, impregnados por uma determinação histórico-cultural da segregação de classes.

Há um dado observado na teoria e que interessa para efeitos desta pesquisa, que o sentimento de indignação que têm com relação à humilhação social que sofrem, em sua grande maioria, não provoca uma reação imediata, e que não há exposição pública dirigida contra quem as humilhou. Essa situação é reveladora de que ainda há traços psicológicos e sociais marcados pela degradação e servilismo, características da desigualdade social – descaso das elites com setores mais pobres. A mulher é tratada desigualmente por dois fatores: por ser mulher e por ocupar um cargo que não lhe confere *status* social, assim, é vista pelo cargo que ocupa e não como cidadã e trabalhadora. Há, portanto, um vínculo entre a invisibilidade pública e o antagonismo de classes sociais.

Observaram-se, ainda, através dos relatos dessas mulheres, que as desigualdades de gênero persistem tanto no ambiente doméstico – são raros os homens que dividem as tarefas domésticas com suas mulheres –, assim como nas empresas, o que veio ao encontro dos dados teóricos já expostos.

Os motivos que levaram as mulheres a adentrar ao mundo do trabalho, tornando-se trabalhadoras assalariadas, foram os mais variados, podendo-se apontar a necessidade financeira e a necessidade do mercado de trabalho.

Aliada a esses fatores, também se pode levar em conta a vontade das mulheres pesquisadas de sair do ambiente doméstico – local em que não se sentiam valorizadas –, a

necessidade de provar a si mesmas que tinham outras capacidades além da realização das tarefas domésticas, e para a grande maioria delas, a necessidade de obter a independência financeira – precisavam se manter e a suas proles, no caso de mulheres separadas e divorciadas, bem como as casadas, conforme os dados coletados.

Alguns(as) autores(as) alegam que apesar das mudanças que estão ocorrendo, e que impactam e alteram os paradigmas das sociedades de cultura patriarcal como a brasileira, a mulher ainda sofre discriminações. Preconceitos e estereótipos também ajudam a explicar os paradigmas sociais e culturais da sociedade brasileira contemporânea, uma vez que ainda tem-se a ideia de que a mulher é fonte secundária de renda. Ocorre que a figura do homem provedor e da mulher cuidadora não se aplica mais à realidade atual.

Entende-se que o trabalho no lar ainda é uma obrigação apenas das mulheres. Naturalizou-se algo que não é natural, uma vez que a divisão de tarefas ocorre injustamente, havendo uma sobrecarga para elas.

As trabalhadoras aqui pesquisadas percebem a influência que seus trabalhos nas organizações provocam em seus lares através da reorganização dos afazeres domésticos. É certo que alguns familiares ajudam-nas nessas tarefas, mas particularmente os homens, em sua maioria, o fazem apenas quando solicitados. A responsabilidade sobre essas tarefas ainda recai sobre elas, o que vem comprovar que mantém-se o entendimento de que o principal papel das mulheres pesquisadas é a maternidade e as atividades no lar.

Para melhor compreender o estudo das identidades, tem-se que levar em conta inúmeros fatores, dentre eles o fato de que as mulheres têm investido fortemente nos papéis sociais, nas relações de trabalho nas organizações e, em contrapartida, está havendo uma rejeição de algumas com relação aos papéis familiares.

Considera-se que há inúmeras identidades, ou melhor, que as identidades são multipolarizadas; há tantas identidades quantas se constroem a partir dos pertencimentos, dos sentimentos de pertença a alguém, algo, organização ou grupo. A identidade, por conseguinte, está em constante reconstrução – social e histórica – e o ser humano constrói uma identidade pessoal quando se identifica com alguém, pois é portador de personalidade própria, o que o difere de todos os outros seres humanos. Identidade é, portanto, um conjunto de características particulares a cada um(a) e que o(a) singulariza com relação a outros(as). Essas características se definem e mudam constantemente através do contato que mantém nas relações sociais e por intermédio dos papéis sociais que lhe são impostos.

Entende-se que essas mudanças se dão no modo de agir, pensar e sentir e nos objetivos de vida de cada uma delas. Isso faz com que se identifiquem com pessoas diferentes em

momentos diferentes da vida, uma vez também que a identidade é contextual. Se levar-se em conta que a identidade também é o resultado dos valores culturais presentes na sociedade em que se vive - e é esta a razão pela qual não há como se fazer uma separação entre identidade pessoal e social – é certo se afirmar que a construção/reconstrução das mesmas não ocorre de forma estanque.

Apesar das identificações pessoais, o ser humano se sente envolvido pelos grupos que faz parte de tal maneira que introjeta valores, crenças desses mesmos grupos, o que faz com que se sinta pertencente a eles. A identidade social tem por finalidade orientar e legitimar a ação por meio da busca do reconhecimento e da vinculação social.

Pode-se constatar que se as mulheres pertencentes aos dois grupos fazem parte de variados grupos – familiar, do trabalho, religioso, de lazer –, e se são trabalhadoras remuneradas exercendo trabalho produtivo, estão necessariamente ligadas a um determinado tipo de trabalho e a uma determinada organização. Também se pode verificar que algumas sentem prazer, orgulho até, de serem integrantes de determinada organização.

As mulheres possuem a seu tempo, o que alguns(as) autores(as) denominam identidade organizacional, exercendo forte influência em suas autoestimas. Esses aspectos são facilmente compreendidos ao se levar em conta que vivem em um sistema capitalista de produção, no qual o trabalho mantém-se central e por ele e através dele é que organizam suas vidas. Se há o envolvimento das trabalhadoras com os objetivos da empresa, destaca-se a necessidade dessas trabalhadoras se sentirem seguras e protegidas dentro da organização.

Entende-se que dentre as pesquisadas há aquelas em que a identidade organizacional faz com que incorporem as instituições em seu imaginário, de forma a orientar suas ações nessas organizações.

No entanto, observa-se que a identidade organizacional, que faz com que essas mulheres se sintam identificadas com a organização, não deixa de representar uma forma de controle por parte da organização com relação a elas. Ao mesmo tempo, experimentam sofrimento devido a alguns(as) empregados(as) não as tratarem dignamente. Destaca-se o papel das organizações como um espaço de dominação com relação a essas mulheres trabalhadoras, uma vez que elas são impotentes às pressões da organização, o que acaba por forçar sua identificação com as organizações nas quais trabalham. Esse processo pode fazer com que os indivíduos se isolem e deixem de se utilizar de um espaço que lhes é comum para a expressão de suas reivindicações. É dessa forma que ao(à) trabalhador(a) da empresa moderna cabe submeter-se às imposições organizacionais, ou estabelecer uma espécie de distanciamento, fuga, buscando outras fontes de identificação.

Se por um lado, nos estudos efetuados verificou-se a importância dessa vinculação do trabalhador a uma organização, o que lhe proporciona sentimento de autoestima, por outro lado, a discriminação que sofrem causa insegurança, indignação e revolta. São essas mesmas trabalhadoras que desenvolvem um sentimento de pertença com relação ao seu trabalho propriamente dito, isto é, possuem uma forte identidade no trabalho.

Identificou-se que dentre as trabalhadoras pesquisadas há motivos para se sentirem realmente satisfeitas com o trabalho que realizam, e é isso que as move. A partir do momento em que saíram de suas casas e passaram a construir outras identidades através dos seus pertencimentos a novos grupos/pessoas, construíram novas identidades. Outras, não tão motivadas assim, por não se identificarem com o seu trabalho, com as tarefas relacionadas a ele, não veem um maior significado nesse trabalho, portanto, estão em busca de outras oportunidades profissionais. O trabalho torna-se para elas, portanto, apenas uma relação de troca.

Apesar da importância aqui levantada e constatada da identificação do sentimento de pertença em nossas vidas, entende-se que a experiência de humanidade apenas se concretiza através da receptividade dos outros seres humanos com os quais se convive. Significa que não basta se sentir pertencente, é necessário que as pessoas vejam como a pessoa que se é, e para que esse processo ocorra é preciso haver diálogo, o encontro com o outro com proximidade. A identificação faz sentir igual, e essa igualdade só se concretizará através do diálogo – do ir e vir da mensagem – da comunicação compartilhada por ambos.

Pode-se ainda observar que o trabalho remunerado – independente de qual seja – compõe a estruturação psicológica das pessoas. Na pesquisa, verificou-se que esse tipo de trabalho, que torna essas mulheres produtivas, melhora sobremaneira sua autoestima. A independência financeira promovida pelo trabalho é fator preponderante na sociedade capitalista em que se vive, aliada à liberdade de decidir sobre seus gastos e pela crença em suas capacidades, o que reforça sua autoestima. É a partir do trabalho assalariado que as mulheres passaram a provocar inúmeras alterações – mesmo que lentas – no espaço doméstico. Essas alterações, como se constatou, se referem às relações de gênero, à distribuição de tarefas, tomada de decisão, dentre outras.

Entende-se que como o trabalho é componente da construção das identidades; se se naturalizar a participação igualitária de homens e mulheres nas diversas atividades da vida – cotidiana e laboral –, com a aproximação dos trabalhos entre casa e organização, ter-se-á como consequência a construção de novas identidades. É dessa forma que se acredita que a

compreensão das pessoas sobre quem elas são, e o que é significativo para elas, será influenciada por novos padrões culturais.

Com relação à percepção que as mulheres assalariadas têm sobre o seu trabalho remunerado nas organizações, através dos relatos coletados entende-se que apesar de haver desigualdade particularmente no tocante às questões de gênero, o trabalho tornou-se de vital importância para elas. É mediante o trabalho que melhoram sua autoestima, sentem-se independentes, livres para agir e tomar decisões em suas vidas. A partir do momento em que se descobriram capazes de agir, trabalhar, resolver seus problemas sem depender diretamente da figura masculina – como no passado – não querem mais estar reféns do ambiente doméstico, ambiente que para elas é sinônimo de doença. Contudo, chega-se à conclusão de que em certa medida, passaram a estar reféns do ambiente organizacional, local onde colocam todas as suas expectativas.

Nesta pesquisa, identificaram-se ainda diferentes opiniões entre as mulheres sobre como se dá o trabalho em ambas as organizações – pública e privada. Ainda está bastante presente a ideia de que o que é público é usufruído apenas por alguns(as), isto é, não há uma clara delimitação entre o espaço público e o privado, onde os(as) dominantes acabam por entrar no espaço público, tomando-o como seu. O reflexo desse entendimento se dá nos relatos de pesquisadas da empresa privada que entendem que na empresa pública não se trabalha, que quem lá atua fica preguiçoso; e de que há um sucateamento dos materiais e equipamentos nessas organizações – esses últimos dados confirmados por uma das coordenadoras da organização pública. Observa-se que há o oferecimento de equipamentos e materiais em maior quantidade no espaço privado do que no público. Em contrapartida, os salários e benefícios são considerados melhores no setor público do que no privado.

Outro fato de análise e que chamou a atenção é que ambos os grupos de trabalhadoras não se sentem valorizados em suas atividades, porém as trabalhadoras da empresa pública sentem-se menos valorizadas – chegam a ser humilhadas verbal e publicamente – o que não ocorre com as trabalhadoras da empresa privada. Esse dado se explica porque na organização privada há um maior controle, normas e regras mais rígidas, assim como um código de conduta funcional a ser seguido.

Também se pode constatar que em ambas as organizações, quando uma delas muda de cargo – cargo mais valorizado –, ela passa a promover a invisibilidade pública para com as pessoas que compunham o grupo a que pertencia anteriormente, conforme relatos. Percebe-se que a invisibilidade pública nesse caso se dá de forma consciente, em que a trabalhadora sente necessidade de identificar-se com seu novo grupo, o que faz com que corte vínculo com o

anterior. Essa atitude pode representar uma forma de demonstrar que está sendo fiel ao grupo atual.

Com relação à identidade, para construir, é preciso desconstruir, e essa desconstrução já se iniciou nas últimas décadas e a imprevisibilidade está presente em diversos aspectos da vida e tenderá a continuar, cabendo à história definir as identificações que estarão por vir.

Entende-se que, ainda que na sociedade contemporânea a mulher se sinta sobrecarregada e que esse fator possa gerar conflitos, soluções vêm sendo encontradas, como a mudança na mentalidade masculina através de um novo tipo de relacionamento entre os gêneros, sem se falar da necessidade de se aprender a administrar melhor o tempo em um mundo globalizado, reconstruindo as noções de família, de trabalho, de conhecimento e de cidadania.

Acredita-se que para que se possa visualizar outro cenário, é preciso que haja mudança cultural. A cultura é constituída por padrões incorporados por uma sociedade e que não são facilmente modificados, mas isso não pressupõe que não possam ocorrer. Cultura é algo que constantemente muda e se reinventa e esses padrões devem estar relacionados a determinado contexto.

Pode-se observar que na atual sociedade brasileira há um entrelaçamento no que se refere à participação política da mulher e o desenvolvimento do Brasil, o que foi possível de ser constatado por meio dos dados estatísticos relativos ao aumento da participação da mulher nas atividades laborais, no aumento do nível de escolaridade das mulheres, dentre outros. Houve avanços dos direitos sociais, mas é preciso avançar ainda mais no desenvolvimento de políticas públicas. Por intermédio das contínuas mudanças sociais pode-se vislumbrar uma perspectiva presente – mesmo que minimamente – e futura, de emancipação social da mulher, em um mundo socialmente incluyente, pautado na igualdade e justiça social.

Ao final deste trabalho, espera-se ter colaborado nas discussões que auxiliem no entendimento da realidade social das mulheres trabalhadoras, uma vez que as Ciências Sociais têm como questão central, o trabalho em alguns de seus estudos.

REFERÊNCIAS

AGIER, Michel. Distúrbios identitários em tempos de globalização. **Mana**, Rio de Janeiro, v.7, n.2, p. 7-33, out. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/mana/v7n2/a01v07n2.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2012.

ALBUQUERQUE JÚNIOR, Durval Muniz de. Máquina de fazer machos: gênero e práticas culturais, desafio para o encontro das diferenças. In: SIMILI, Ivana Guilherme (Org.). **Corpo, gênero e sexualidade**. Maringá: Eduem, 2011. p. 35-46.

ALAMI, Sophie, DESJEUX, Dominique, GARABUAU-MOUSSAQUI, Isabelle. **Os métodos qualitativos**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2010.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Dimensões da precarização estrutural do trabalho**. Disponível em: <<http://www.itcp.usp.br/drupal/files/itcp.usp.br/ANTUNES%20LIVRO%20GRA%C3%87A%202007.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2010.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2012.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

_____. **Entre o passado e o futuro**. Trad. Mauro B. de Almeida. São Paulo: Perspectivas, 1988.

BALTAR, Paulo. **Emprego, políticas de emprego e política econômica do Brasil**. Brasília: OIT, 2010. (Série Trabalho Decente no Brasil ; Documento de trabalho n.2). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/242>>. Acesso em: 17 nov. 2011.

BARBOUR, Rosaline. **Grupos focais**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BARROS NETO, João Pinheiro de. **Administração pública no Brasil: uma breve história dos Correios**. São Paulo: Annablume, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Ensaio sobre o conceito de cultura**. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

_____, Zygmunt. **Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BENETTI, Livia Tavares; ARAÚJO, Ademilson Ferreira. As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**. Garça, Ano VI, n. 11, 2008. p. 1-7. Disponível em: <www.revista.inf.br/contabeis11/pages/.../cc-edic11-anoVI-art04.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2012.

BERG, Bruce Lawrence. **Qualitative research methods for the social sciences**. 4. ed. Boston: Allyn and Bacon, 2001.

BRANDÃO, Helena H. Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 2. ed. rev. São Paulo: Editora da UNICAMP, 2004.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2012.

BRASIL. Senado Federal. Subsecretaria de Informações **Decreto n. 21.417 A** – de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=35914&tipoDocumento=DEC&tipoTexto=PUB>>. Acesso em: 23 jul. 2012a.

BRASIL. Senado Federal. Portal Legislação Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2012b.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição política do império do Brasil** (de 25 de março de 1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm>. Acesso em: 20 jul. 2012c.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao91.htm>. Acesso em: 20 jan. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto n. 21.076 (de 24 de fevereiro de 1932)**. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=33626>>. Acesso em: 20 jan. 2013a.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 20 jan. 2013b.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? BRASIL (1985/1995). In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. 34. ed. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo, 2000. p. 13-58. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=v2A0rPc78xoC&pg=PA184&dq=kergoat,+d&hl=pt->

BR&ei=2ZQ1TqDMCILZgQef9Kj-
DA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCsQ6AEwADgK#v=onepage&q
=kergoat%2C%20d&f=false>.
Acesso em: 31 jul. 2011.

BRUSCHINI, Maria Cristina A.; LOMBARDI, Maria Rosa. **Mulheres, trabalho e família**.
2006. Disponível em:
<http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/difusao_ideias/pdf/materia_mulheres_trabalho_e_familia.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Trad. Renato Aguiar. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século**. São Paulo: LTR, 2000.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; VASCONCELOS, Kamila Anderson. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **REAd**, v.13, n. 3, set-dez., 2007.
Disponível em: <http://www.read.adm.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_515.pdf>.
Acesso em: 10 jul. 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CASADO, Tania *et al.* Gênero feminino e carreira nas organizações. *In*: FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson A. Costa de (Orgs). **Gestão de pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2010. p.120-133.

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2005.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

_____, Fernando Braga da. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas**. 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009-154159/pt-br.php>
Acesso em: 18 fev. 2013.

COUCEIRO, Sylvia. Os desafios da história cultural. *In*: BURITY, Joanildo A. (Org.). **Cultura e identidade: perspectivas interdisciplinares**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 11-28.

CUNHA, Manuela Carneiro. **Antropologia do Brasil: mito, história, etnicidade**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense/Ed. da UNB, 1987.

DaMATTA, Roberto. **O que faz o brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

DAVEL, Eduardo Paes Barreto; VASCONCELOS, João Gualberto M. Gerência e autoridade nas empresas brasileiras: uma reflexão histórica e empírica sobre a dimensão paterna nas

relações de trabalho. *In*: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. (Orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 94-110.

DeSOUZA, Eros; BALDWIN, John. R.; ROSA, Francisco Heitor da. A construção social dos papéis sexuais femininos. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p.485-496, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2012.

DIEESE. Sistema PED – pesquisa de emprego e desemprego. **A inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <http://trovatore.dieese.org.br/analisedped/2012/mulhermet2012.pdf>. Acesso em 22 fev. 2013.

DUARTE, Constância Lima. **Nísia Floresta**. Fundação Joaquim Nabuco. Recife: Massangana, 2010.

DUFOUR, Dani-Robert. **O divino mercado**: a revolução cultural liberal. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2008.

ELLISON, Ralph. **Homem invisível**. Trad. Marcia Serra. São Paulo: Marco Zero, 1990.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder**: formação do patronato político brasileiro. 10. ed. São Paulo: Globo; Publifolha, 2000. (Grandes nomes do pensamento brasileiro, v. 1).

FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende; MARQUES, Antonio Luiz; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. **Cadernos EBAPE.BR**. vol. 7, n. 4, Rio de Janeiro, dez. 2009. p. 687-703. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512009000400011&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 30 jan. 2013.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. UECE – Universidade Estadual do Ceará, 2002.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. CPDOC - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. **A Era Vargas**: dos anos 20 a 1945: Diretrizes do Estado Novo (1937 - 1945): Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos37-45/DireitosSociaisTrabalhistas/CLT>. Acesso em: 23 jul. 2012.

GAZZOLA, Tranqüilo; AZAMBUJA, Maria Lucia Franco. A mulher e o processo produtivo. **Publicatio UEPG – Ciências Humanas**, Ponta Grossa, p. 31-49, 2000. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/viewFile/9/6>>. Acesso em: 03 jul. 2010.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOELLNER, Silvana Vilodre. Corpo, gênero e sexualidade: reflexões necessárias para pensar a educação escolar. *In*: SIMILI, Ivana Guilherme (Org.). **Corpo, gênero e sexualidade**. Maringá: Eduem, 2011. p. 13-20.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HAVE, Paul Ten. **Understanding qualitative research and ethnomethodology**. London: SAGE, 2004.

IBGE. Cidades. Paraná. **Maringá**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>> Acesso em: 05 jan. 2013.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2009. **Séries estatísticas & séries históricas**. Disponível em: <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/lista_tema.aspx?op=0&no=7>. Acesso em: 08 jan. 2012.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico**. 24. ed. São Paulo: Zahar, 2009.

LEONHARDT, Ruth Rieth. **Percursos de leitura da relação entre homem e cultura**. Guarapuava: Unicentro, 2008.

LIMA, Diana Nogueira de Oliveira. **Consumo: uma perspectiva antropológica**. Petrópolis: Vozes, 2010.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2010.

LOURO, Guacira Lopes (Org.). O corpo educado: pedagogias da sexualidade. *In*: LOURO, Guacira Lopes. **Pedagogias da sexualidade**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 4-24. Disponível em: <<http://groups-beta.google.com/group/digitalsource>>. Acesso em: 04 jul. 2012.

MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise**. Rio de Janeiro: RAC, Edição Especial, 2003. p. 51-73.

MAIO, Eliane Rose. Gênero, educação sexual no espaço escolar, priorizando a educação infantil e ensino fundamental (1ª a 4ª séries). *In*: SIMILI, Ivana Guilherme (Org.). **Corpo, gênero e sexualidade**. Maringá: Eduem, 2011. p. 87-100.

MANSO, Ana; ALMEIDA, Ana Tomás de. Um discurso a duas vozes: potencialidades de um estudo interpretativo sobre lei e institucionalização. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v.

22, n. 3, 2009. Disponível em
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722009000300017&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 nov. 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

_____. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. V. I.

MEIRELLES, Hely Lopes *et al.* **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELO, Hildete Pereira de. **Gênero e pobreza no Brasil**. Relatório Final do Projeto Governabilidade Democrática de Gênero em América Latina y el Caribe. Brasília, 2005. Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/GENEROPobreza_Brasil04.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2011.

MOREIRA, Maria de Fátima Salum; COLETO, Maytê Gouvêa. Educação sexual na perspectiva dos direitos humanos: trabalhando com crianças. *In*: SIMILI, Ivana Guilherme (Org.). **Corpo, gênero e sexualidade**. Maringá: Eduem, 2011. p. 103-116.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. Introdução: cultura organizacional e cultura brasileira. *In*: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. (Orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p.15-21.

NOVAES, Sylvia Caiuby. **Jogos de espelhos**: imagens da representação de si através dos outros. São Paulo: EDUSP, 1993.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

NÚCLEO de Cultura Política do Amazonas. **O voto e o sistema político brasileiro**. 2011. Disponível em: <<http://www.ncpam.com.br/2011/05/o-voto-e-o-sistema-politico-brasileiro.html>>. Acesso em 20 jan. 2012.

_____. **Quem somos**. Disponível em: <<http://www.ncpam.com.br/>>. Acesso em 25 jan. 2012.

OBSERVATÓRIO Social de Maringá. **Prefeitura Municipal**. Disponível em: <<http://observatoriosocialmaringa.org.br/conheca-o-municipio/>>. Acesso em: 26 fev. 2013.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça pobreza e emprego**: guia para o leitor. Brasília: OIT, 2005. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/info/download/modulo1.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2011.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/node/301>. Acesso em: 06 abr. 2012.

PARANÁ. Secretária de Estado da Administração e da Previdência. **Lei Nº 15050 - 12/04/2006**. Altera para Carreira Técnica Universitária a denominação da Carreira de Pessoal Técnico Administrativo das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná e adota outras providências. Curitiba, 2006.
Disponível em:<<http://www.drh.uem.br/res/Lei15050.htm>>
Acesso em 11 jan. 2013.

PARANÁ. Secretária de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Secretária de Estado da Administração e da Previdência. **Resolução Conjunta n. 001/2007 - SEAP/SETI**. Publica os Perfis Profissiográficos das Funções componentes das Classes I, II e III de que trata a Lei Estadual n.º 15.050 de 12 de abril de 2006. Curitiba, 2007.
Disponível em:
<http://www.drh.uem.br/carreira_tecnica/Res_conj1-07_SEAP-SETI%20Perfil_Profissi.pdf>
Acesso em 11 jan. 2013.

PARANÁ. Secretária de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Secretária de Estado da Administração e da Previdência. **Anexo III** (Res. Conj. n.º 001/2007 - SEAP/SETI). Perfil Profissiográfico das Funções componentes da Classe III. Curitiba, 2007a.
Disponível em:
<http://www.drh.uem.br/res/Anexo_III_Res_01_07_SEAP_SETI.pdf>
Acesso em 11 jan. 2013.

PARANÁ. Casa Civil. **Decreto nº 2071/2011**. Publica as tabelas de vencimento básico e de remuneração com índice geral de 6,5%, concedido às carreiras estatutárias do Poder Executivo pela Lei nº 16.814, de 2011. Curitiba, 2011.
Disponível em:
<<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=61140&indice=1&totalRegistros=1>>
Acesso em 11 jan. 2013.

PARANÁ. Casa Civil. **Anexo VI do Decreto nº 2071/2011**. Tabela de vencimento básico e remuneração – carreira técnica universitária – IEES. Curitiba, 2011a.
Disponível em:
<<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=61140&indice=1&totalRegistros=1>>
Acesso em 11 jan. 2013.

PIERUCCI, Antônio Flávio Oliveira. **Ciladas da diferença**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 1999.

PINTO, Emanuelle Chaves. **A invisibilidade do trabalho das mulheres e o espaço urbano: uma aproximação preliminar**. Pernambuco: II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais: culturas, leituras e representações. Disponível em:
<<http://itaporanga.net/genero/gt5/3.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2011.

POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. Métodos qualitativos na pesquisa em saúde. *In* POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde.** / Qualitative research in health care. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 11-21.

PRADO JR., Caio. **A formação do Brasil contemporâneo.** São Paulo: Brasiliense; Publifolha, 2000. (Grandes nomes do pensamento brasileiro).

PRATES, Marco Aurélio Spyer; BARROS, Betania Tanure de. O estilo brasileiro de administrar. *In*: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. (Orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira.** São Paulo: Atlas, 1997. p. 55-69.

PROJETO Memória. **Nisia Floresta.** Disponível em: <<http://www.projetomemoria.art.br/NisiaFloresta/cro.html>>. Acesso em: 06 jul. 2012.

ROSA, Edinete Maria; SOUZA, Lídio de; AVELLAR, Luziane Zacché (Org.). Psicologia social: temas em debate. *In*: ROSA, Edinete Maria; SOUZA, Lídio de; AVELLAR, Luziane Zacché. **Alteridade, processos identitários e violência acadêmica.** Vitória: UFES – ABRAPSO / GM GRÁFICA Editora, 2008. p. 169-198.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis/RJ: Vozes, 1979.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SCOTT, Joan Wallach. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação & Realidade.** Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul/dez 1995, pp. 71-99. Disponível em: http://www.archive.org/details/scott_gender. Acesso em 12 jan. 2013.

SILVA, Sergio Gomes da. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicol. cienc. prof.,** Brasília, v. 30, n. 3, set. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 jul. 2011. doi: 10.1590/S1414-98932010000300009.

SOIHET, Rachel. A pedagogia da conquista do espaço público pelas mulheres e a militância política de Bertha Lutz. **Revista Brasileira de Educação.** Set/Out/Nov/Dez, n. 15, 2000, p. 108-130. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782000000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 jul. 2011.

SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira.** 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

SOUZA, Sandra Maria Nascimento. **Mulheres em movimento: memória da participação das mulheres nos movimentos pelas transformações das relações de gênero nos anos 1970 a 1980.** 2 ed. São Luís/MA: EDUFMA, 2009.

STREY, Marlene Neves. Gênero. *In*: JACQUES, Maria da Graça Corrêa *et al.* **Psicologia social contemporânea: livro-texto.** 9. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2005. p.181 -198.

TOMÁS, Júlia Catarina de Sá Pinto. **A invisibilidade social, uma perspectiva fenomenológica.** VI Congresso Português de Sociologia. Universidade Nova de Lisboa. 25-28 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/285.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Centro de Ciências Humanas Letras e Artes. **Observatório das Metrôpoles.** Maringá, 2013.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol. **A mulher brasileira nos espaços público e privado.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/pesq_Mulher_espaco_publico_privado.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2012.

ANEXOS

ANEXO 1 – ANEXO III (RES. CONJ. N.º 001/2007 - SEAP/SETI)

ANEXO 2 – Lei 16814 - 19 de Maio de 2011

ANEXO 3 – Anexo VI do Decreto n. 2071/2011 – Tabela de Vencimento Básico e Remuneração – Carreira Técnica Universitária - IEES

ANEXO 4 – Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824) – Capítulo VI: Das Eleições

ANEXO 1 – ANEXO III (RES. CONJ. N.º 001/2007 - SEAP/SETI)**Ficha de Perfil Profissiográfico do Cargo de Agente Universitário – IEES****FUNÇÃO: AUXILIAR OPERACIONAL**

Código da Função: 3005 Carga horária: 40 horas semanais

CBO: 514225 Jornada: 8 horas diárias ou turno ininterrupto de revezamento ou escala de serviço

ESCOLARIDADE EXIGIDA**Ensino Fundamental completo****Descrição sumária das tarefas**

Executar atividades de apoio operacional, administrativo e técnico em qualquer setor da Instituição.

Descrição detalhada das tarefas que compõem a Função

1. Executar conservação, reposição de material, limpeza e desinfecção em geral nas dependências físicas e bens patrimoniais da Instituição.
2. Selecionar e acondicionar o lixo comum ou contaminado, conforme orientações.
3. Auxiliar nos trabalhos relativos à construção civil, marcenaria, serralharia, jardinagem, pintura e eletricidade.
4. Desenvolver atividades auxiliares em laboratório de acordo com as áreas específicas.
5. Realizar as atividades assistenciais com crianças, cuidando da higiene e asseio administrando alimentação e controlando repouso, sob supervisão.
6. Proceder a organização do ambiente para a apresentação da orquestra e coral, zelando pela guarda dos uniformes.
7. Realizar venda de bilhetes e ingressos, efetuando prestação de contas.
8. Auxiliar na criação e no manejo (lavagem, assepsia, etc.) de animais e plantas utilizados em atividades didático-pedagógicas.
9. Auxiliar na manutenção das instalações onde se realizam as atividades agropecuárias.
10. Executar serviços simples de lavanderia, copa e cozinha.
11. Executar trabalhos de corte e costura, confeccionando e/ou consertando vestuários, peças de cama, mesa e outros.
12. Preparar carnes, desossando, identificando tipos, marcando, fatiando, pesando e cortando.
13. Controlar a temperatura de câmaras frias.
14. Auxiliar no preparo das refeições, observando os métodos de cozimento e padrões de qualidade e de armazenamento dos alimentos.

15. Auxiliar na preparação, controle e distribuição de refeições e dietas.
16. Executar atividades junto à comunidade externa referente aos cuidados de saúde, sob orientação e supervisão.
17. Auxiliar no preparo de peças anatômicas e de cadáveres para as mais diversas finalidades.
18. Manter os cadáveres em geladeiras e fazer a entrega dos mesmos aos familiares ou órgãos competentes.
19. Preparar o equipamento de raios-X para os exames e auxiliar na revelação e fixação dos filmes, conforme normas técnicas estabelecidas na área de saúde.
20. Auxiliar nos trabalhos gráficos e de serigrafia.
21. Operar e controlar o funcionamento de caldeiras.
22. Auxiliar nas atividades meteorológicas, efetuando observações visuais de fenômenos, registrando e transmitindo boletins.
23. Dirigir tratores de pequeno porte para realizar serviços de transporte, limpeza e similares.
24. Trabalhar seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental.
25. Executar serviços de embalagem entrega, distribuição, transporte, armazenagem, carga e descarga de objetos, moveis, equipamentos, animais, plantas e materiais diversos.
26. Zelar pela manutenção, limpeza, e conservação do seu local de trabalho, bem como, a guarda e o controle de todo material, aparelhos e equipamentos sob sua responsabilidade.
27. Informar ao responsável imediato falhas/irregularidades que prejudiquem a realização satisfatória da tarefa.
28. Participar de programa de treinamento, quando convocado.
29. Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício da função.

Competências pessoais para a Função

1. Demonstrar destreza manual
2. Presteza
3. Iniciativa
4. Atenção
5. Trabalhar em equipe
6. Bom condicionamento físico

Requisitos para ingresso

1. Existência de vaga no Cargo e na Classe.
2. Aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos.
3. Inspeção e avaliação médica de caráter eliminatório.

4. Podem ser solicitadas outras exigências vinculadas ao exercício do cargo/função contempladas no edital de regulamentação do concurso público.

Requisitos para desenvolvimento

Os constantes da Lei Estadual nº 15.050 de 12 de abril de 2006.

ANEXO 2 – LEI 16814 - 19 DE MAIO DE 2011

Publicado no Acessar Diário Oficial nº. 8469 de 19 de Maio de 2011

Súmula: Concede o Índice Geral de 6,5% nas tabelas de vencimento básico de todas as carreiras estatutárias civis e militar do Poder Executivo do Estado do Paraná.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. Fica concedido o índice geral de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) na referência salarial inicial das tabelas de vencimento básico, com conseqüente reflexo nos interníveis e interclasses, respeitadas a amplitude salarial e a dinâmica intercargos a todas as carreiras estatutárias civis e militar do Poder Executivo do Estado do Paraná, com fulcro no Art. 27, X, da Constituição do Estado.

Art. 2º. O disposto nesta Lei aplica-se aos inativos e geradores de pensão das carreiras civis e militares do Poder Executivo, inclusive aos proventos decorrentes de aposentadorias de servidores alcançados pela Emenda Constitucional nº 41/2003, mesmo que não tenham direito à paridade.

Art. 3º. O aumento percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) abrange os servidores ativos integrantes das Carreiras de Advogado, Auditor Fiscal – CRE, Procurador, Carreira de Logística e Gestão em Ciência e Tecnologia e Carreira Técnico-Científica do Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR, Carreira Docente e Técnica Universitária das Instituições de Ensino Superior – IEES, Polícia Militar – PMPR, Quadro Próprio da Polícia Civil – QPPC, Quadro Próprio dos Peritos Oficiais – QPPO, Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE, Quadro Próprio do Magistério – QPM, Quadro Único de Pessoal – QUP, Quadros dos Funcionários da Educação Básica – QFEB, Agente de Assistência e Extensão – EMATER e Quadro Próprio do Instituto EMATER – QPEM, os Contratos em Regime Especial – CRES, PARANAEDUCAÇÃO, Convênios com APAE's, o vencimento básico e os encargos especiais dos Cargos de Provimento em Comissão e as Gratificações do QPPE e Gratificação de Saúde das IEES.

Art. 4º. O disposto nesta Lei não se aplica às Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Entes de Cooperação Econômica.

Art. 5º. A aplicação do índice fixado no art. 1º e a implementação em folha de pagamento ficam condicionadas à disponibilidade orçamentária e financeira, ao comportamento da receita e às disposições da Lei Complementar Federal nº 101/2000, ao longo do exercício de 2011.

Art. 6º. O art. 3º da Lei nº 15.044/2006, passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 3º Fica vedada a aplicação dos incisos V e VI do art. 15 da Lei nº 13.666/2002, excetuados os casos referentes à Governadoria, no que tange ao inciso VI, conforme art. 178 da Lei nº 6.174/1970, a ser regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. A distinção entre os cargos de assessoramento de simbologia “C” será efetivada mediante a utilização das terminologias “técnica” ou “administrativa”, conforme designação de funções afetas.

Art. 7º. Os cargos pertencentes ao quadro de cargos de provimento em comissão do Poder Executivo do Estado do Paraná, simbologia “C”, denominados cargos de assistência, passam a ser denominados cargos de assessoramento.

Parágrafo único. A distinção entre os cargos de assessoramento de simbologia “C” será efetivada mediante a utilização das terminologias “técnica” ou “administrativa”, conforme designação de funções afetas.

Art. 8º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 19 de maio de 2011.

Carlos Alberto Richa

Governador do Estado

Luiz Eduardo Da Veiga Sebastiani

Secretário de Estado da Administração e da Previdência

Durval Amaral

Chefe da Casa Civil

**ANEXO 3 – ANEXO VI DO DECRETO N. 2071/2011 - TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO
- CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA – IEES**

LEI 16.814/11

C A R G O A G E N T E U N I V E R S I T A R I O	CLASSES	SÉRIE DE CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	I	A	5.059,41	5.312,38	5.498,32	5.690,75	5.889,93	6.096,08	6.309,44	6.530,27	6.758,83	6.995,39	7.240,23	7.493,64
		B	3.398,98	3.568,93	3.693,85	3.823,13	3.956,93	4.095,43	4.238,77	4.387,13	4.540,68	4.699,60	4.864,09	5.034,33
		C	2.382,77	2.501,90	2.589,47	2.680,10	2.773,91	2.871,00	2.971,48	3.075,48	3.183,11	3.294,52	3.409,83	3.529,19
	II	A	1.920,93	2.016,97	2.087,57	2.160,63	2.236,26	2.314,52	2.395,54	2.497,37	2.566,16	2.655,97	2.748,92	2.845,15
		B	1.375,22	1.443,99	1.494,53	1.546,84	1.600,97	1.675,01	1.715,00	1.775,04	1.837,16	1.901,46	1.968,00	2.036,89
		C	1.014,08	1.064,79	1.102,06	1.140,63	1.180,55	1.221,87	1.264,63	1.308,90	1.354,71	1.402,13	1.451,20	1.501,99
	III	A	1.221,87	1.282,96	1.327,87	1.422,45	1.472,23	1.523,76	1.577,09	1.632,29	1.689,42	1.689,420	1.748,55	1.809,74
		B	955,87	1.003,67	1.038,79	1.075,15	1.112,79	1.151,73	1.192,04	1.233,76	1.276,95	1.321,63	1.367,90	1.415,77
		C	770,22	808,73	837,04	866,32	896,64	928,03	960,51	994,13	1.028,93	1.064,94	1.102,21	1.140,79

O QUADRO TÉCNICO UNIVERSITÁRIO DAS IEES CONTA, AINDA, COM AS SEGUINTE VANTAGENS:

GRATIFICAÇÃO DE SAÚDE – GS: PARA SERVIDORES QUE PRESTAM SERVIÇOS EM UNIDADES DE SAÚDE E HOSPITAIS DO ESTADO

VALOR:	CLASSE I	581,49
	CLASSE II	279,56
	CLASSE III	223,65

GRATIFICAÇÃO DE TAREFA DE SEGURANÇA – GTS: PARA A FUNÇÃO DE VIGILANTE = 1/3 DO VENCIMENTO DA SÉRIE DE CLASSE “C”, 256,73861493

DA CLASSE III.

ANEXO 4 – CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL (DE 25 DE MARÇO DE 1824) - CAPÍTULO VI: DAS ELEIÇÕES

Das Eleições.

Art. 90. As nomeações dos Deputados, e Senadores para a Assembléa (sic) Geral, e dos Membros dos Conselhos Geraes (sic) das Provincias (sic), serão feitas por Eleições indirectas (sic), elegendo a massa dos Cidadãos activos (sic) em Assembléas (Sic) Parochiaes (sic) os Eleitores de Provincia (sic), e estes os Representantes da Nação, e Provincia (sic)

Art. 91. Têm voto nestas Eleições primarias

I. Os Cidadãos Brasileiros (sic), que estão no gozo de seus direitos políticos.

II. Os Estrangeiros naturalizados (sic)

Art. 92. São excluídos de votar nas Assembléas (sic) Parochiaes (sic).

I. Os menores de vinte e cinco annos (sic), nos quaes (sic) se não comprehendem (sic) os casados, e Officiaes (sic) Militares, que forem maiores de vinte e um annos (sic), os Bachares (sic) Formados, e Clerigos (sic) de Ordens Sacras.

II. Os filhos familias (sic), que estiverem na companhia de seus pais, salvo se servirem Officios (sic) públicos (sic).

III. Os criados de servir, em cuja classe não entram os Guardalivros (sic), e primeiros caixeiros das casas de commercio (sic), os Criados da Casa Imperial, que não forem de galão branco, e os administradores das fazendas ruraes (sic), e fabricas (sic).

IV. Os Religiosos, e quaesquer (sic), que vivam em Commuidade (sic) claustral.

V. Os que não tiverem de renda liquida (sic) annual (sic) cem mil réis por bens de raiz, industria (sic), commercio (sic), ou Empregos.

Art. 93. Os que não podem votar nas Assembléas (sic) Primarias (sic) de Parochia (sic), não podem ser Membros, nem votar na nomeação de alguma Autoridade electiva (sic) Nacional, ou local.

Art. 94. Podem ser Eleitores, e votar na eleição dos Deputados, Senadores, e Membros dos Conselhos de Provincia todos, os que podem votar na Assembléa (sic) Parochial (sic). Exceptuam-se (sic)

I. Os que não tiverem de renda liquida (sic) annual (sic) duzentos mil réis por bens de raiz, industria (sic), commercio (sic), ou emprego.

II. Os Libertos.

III. Os criminosos pronunciados em querela (sic), ou devassa.

Art. 95. Todos os que podem ser Eleitores, abeis para serem nomeados Deputados. Exceptuam-se (sic)

I. Os que não tiverem quatrocentos mil réis de renda líquida, na fórmula (sic) dos Arts. 92 e 94.

II. Os Estrangeiros naturalizados (sic).

III. Os que não professarem a Religião do Estado.

Art. 96. Os Cidadãos Brasileiros (sic) em qualquer parte, que existam, são elegíveis (sic) em cada Districto (sic) Eleitoral para Deputados, ou Senadores, ainda quando ahi (sic) não sejam nascidos, residentes ou domiciliados.

Art. 97. Uma Lei regulamentar marcará o modo pratico das Eleições, e o numero dos Deputados relativamente á população do Imperio (sic) (BRASIL, 2012c).


APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Roteiro de entrevista

APÊNDICE 2 – Percepção das mulheres sobre o trabalho na empresa pública e na empresa privada

APÊNDICE 3 – Autoimagem e a percepção do outro

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - PGC	
Instituição: Privada (<input type="checkbox"/>) Pública (<input type="checkbox"/>) Data da entrevista: / / 2012. Horário de Início: horas e min. Horário de Término: horas e min. Duração da entrevista: horas e min. Entrevistadora: Cleumary Soletti Pereira Local da entrevista: Iniciais da entrevistada:	
Bloco I – Dados pessoais Idade: Naturalidade: Origem: Cidade: Zona Rural (<input type="checkbox"/>) Zona Urbana: (<input type="checkbox"/>) Estado Civil: Nº Filhos: Estado Civil: Profissões: Escolaridade da entrevistada:	
Bloco II – Chefia de família Com quem mora / grau de parentesco: Mora em qual bairro/cidade: Quem sustenta a família: Composição da renda familiar mensal: R\$ Quem toma decisões (compras, educação filhos, outros...)	
Bloco III – Mercado de trabalho Horário de trabalho: das horas e min. às horas e min. Descrever a rotina de trabalho Ano de início das atividades na empresa atual: Cargos que já ocupou: Ano de início das atividades no cargo atual: Possui mais algum trabalho além do atual? Sim (<input type="checkbox"/>) Não (<input type="checkbox"/>) Qual atividade realiza neste outro cargo? Por que realiza esta outra atividade? Como são as condições de trabalho oferecidas a ela nesta organização? (investigar o público e o privado) Gosta do que faz em seu trabalho atual? Gostaria de realizar outras atividades? Quais? Percebe que há vantagens/benefícios em se trabalhar em uma empresa com registro O que o trabalho representa para ela Acredita que se transformou a partir do trabalho na organização? Identifica/percebe diferentes grupos na organização? A quais grupos participa ou se sente pertencente Como os demais grupos se relacionam com o(s) grupo(s) que pertence	

Como os funcionários de outros setores enxergam o seu trabalho
 Se sente valorizada em seu trabalho na organização
 O trabalho mudou a maneira de se relacionar com as pessoas?
 Gostaria de ficar sem trabalhar?
 O que faria se ficasse sem trabalhar?

Bloco IV – Cotidiano

Atividades que realiza em casa
 Se sente valorizada em seu trabalho no lar
 Outras atividades que realiza no lar
 Atividades que realiza aos finais de semana, feriados, férias
 Acredita que o trabalho fora do lar altera sua rotina em casa? Como?
 Faz parte de algum grupo (associação política, religiosa, esportiva, outras)

Bloco V –Imaginário

Quais atividades gosta de realizar quando não está trabalhando (sondar internet, tv, rádio, visão de mundo, outras)
 Como seus amigos, família a descrevem (personalidade, jeito de ser)
 O que pensa sobre a opinião deles
 O que acha que influencia em suas decisões, nas suas ideias, no que faz?
 Qual é o papel da mulher nos dias de hoje
 Acredita que houve mudanças no papel desempenhado pelas mulheres nas últimas décadas? (Sondar na época da mãe. Comentar)
 O que acha que os homens pensam a este respeito
 Gostaria de trocar de lugar com os homens? Por que?
 O que pensa sobre o fato de trabalhar dentro e fora de casa?
 Mudaria alguma coisa em sua vida?
 Existe alguma coisa que queira fazer e que ainda não fez? (desejo, sonho)

**APÊNDICE 2 – PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE O TRABALHO NA
EMPRESA PÚBLICA E NA EMPRESA PRIVADA.**

CONDIÇÕES DE TRABALHO	OPINIÃO DAS MULHERES DA EMPRESA PRIVADA	OPINIÃO DAS MULHERES DA EMPRESA PÚBLICA
	PONTOS POSITIVOS	PONTOS POSITIVOS
EMPRESA PÚBLICA	-É a mesma coisa do que na empresa privada	-Boas condições
	-Não vê diferença com relação à empresa privada	-Gosta de trabalhar em empresa pública
	-Dizem que é melhor (salário, mais benefícios/ plano de saúde)	-São uma família
	-Pagam melhor	-Boas
		-As pessoas são mais amigas do que na empresa privada
		-Prefere trabalhar na empresa pública porque conhece todo mundo, faz tempo que lá trabalha
	PONTOS NEGATIVOS	PONTOS NEGATIVOS
	-Se for trabalhar lá vira preguiçoso, porque ninguém trabalha, não tem patrão, não tem fiscalização	-Não são ruins, mas estão ficando péssimas (falta material – depende da gestão – se referiu ao Governador.). Estão “cortando” as funcionárias. Teme que “cortem” as horas extras também. Luvas, máscaras não faltam.
	-É meio desleixada, por ser público é meio abandonado, deixa a desejar pois falta EPI, maquinário	-Às vezes falta material, falta pessoal; se obrigam a fazer mutirões de limpeza para dar conta de limpar os blocos
		-Poderia melhorar (plano de carreira)
EMPRESA PRIVADA	PONTOS POSITIVOS	PONTOS POSITIVOS
	-Estão melhorando (se referiu à maior atenção dada pela supervisora às trabalhadoras do período noturno)	-É a mesma coisa
	-Tem equipamentos, produtos, uniformes em quantidade suficiente	-Não sabe; nunca trabalhou em empresa privada
	-Há programação das atividades	,
	PONTOS NEGATIVOS	PONTOS NEGATIVOS
	-Falta plano de saúde	-O convívio não seria tão bom
	-Falta o pagamento da insalubridade porque mexem com produtos fortes	
-Não oferecem café da manhã		

Quadro 4- Percepção das mulheres sobre o trabalho na empresa pública e na empresa privada.

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

APÊNDICE 3 – AUTOIMAGEM E A PERCEPÇÃO DO OUTRO

	AUTOIMAGEM	VISÃO DO OUTRO
OPINIÃO DAS MULHERES DA EMPRESA PRIVADA		antes de trabalhar fora: triste, deprimida -depois que começou a trabalhar fora: pessoa pra cima
	-pessoa capaz, independente	
	-pessoa boa	-gostam dela, é pessoa boa, não prejudica ninguém, não fala de ninguém
	-nervosa, estressada, mas sempre sorridente	-nervosa, estressada, mas sempre sorridente
	AUTOIMAGEM	VISÃO DO OUTRO
OPINIÃO DAS MULHERES DA EMPRESA PÚBLICA	-feia, braba, mãe de merda (no passado)	-heroína, mãe perfeita
	-pessoa de bom relacionamento interpessoal	
	-pessoa batalhadora, forte, guerreira	-pessoa batalhadora, forte, guerreira
	-gosta de ser útil	-pessoa boa que gosta de ajudar as pessoas
	-quando entrou na organização atual não tinha coragem de dizer que era zeladora -hoje diz que é auxiliar operacional - não é aquela mãe que dá beijo, aquela mãe que abraça	
	-eu tenho um 2º Grau	-lugar de zeladora é do balcão pra fora
	-capaz	

Quadro 5 – Autoimagem e a visão do outro sobre as mulheres trabalhadoras do setor de higiene e limpeza

Fonte: Elaborado pela autora (2013).