

**RAQUEL QUIRINO**

**MINERAÇÃO TAMBÉM É LUGAR DE MULHER!  
DESSENDANDO A (NOVA?!) FACE DA DIVISÃO SEXUAL DO  
TRABALHO NA MINERAÇÃO DE FERRO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FAE**

**BELO HORIZONTE  
2011**

**RAQUEL QUIRINO**

**MINERAÇÃO TAMBÉM É LUGAR DE MULHER!  
DESVENDANDO A (NOVA?!) FACE DA DIVISÃO SEXUAL DO  
TRABALHO NA MINERAÇÃO DE FERRO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação: “Conhecimento e Inclusão Social” da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Educação.

Linha de Pesquisa: Trabalho, Política e Formação Humana.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Antônia Vitória Soares Aranha

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FAE**

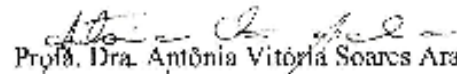
**BELO HORIZONTE**

**2011**


UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO: **Conhecimento e Inclusão Social**

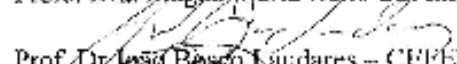
ATA DA 281ª (DUCENTÉSIMA OCTOGÉSIMA PRIMEIRA) DEFESA DE TESE  
NO COLEGIADO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO:  
**Conhecimento e Inclusão Social**

Aos vinte e nove dias do mês de agosto do ano de dois mil e onze realizou-se, na Faculdade de Educação da UFMG, uma reunião para apresentação e defesa da tese: **"Mineração também é lugar de mulher! Desvendando a (nova?) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro"** da aluna **Raquel Quirino**, requisito final para obtenção do Grau de Doutora em Educação. A banca examinadora foi composta pelos seguintes professores: Antônia Vitória Soares Aranha - Orientadora, Helena Sumiko Hirata, João Bosco Laudares, Magda Maria Bello de Almeida Neves e Fernando Selmar Rocha Fidalgo. Os trabalhos iniciaram-se às 14:00h com a síntese da tese pela doutoranda. Em seguida, os membros da banca fizeram uma arguição pública à candidata. Terminadas as arguições, a banca examinadora reuniu-se, sem a presença da candidata e do público, para fazer a avaliação final da defesa da tese apresentada. Em conclusão, a banca examinadora considerou a tese: *Aprovada, destacando o mérito da discussão teórica e dos principais resultados empíricos. A banca sugere a publicação da tese e de artigos.* O resultado final foi comunicado à aluna **Raquel Quirino** e ao público, concedendo à aluna o título de Doutora em Educação. A aluna deverá encaminhar à Secretaria do Programa a versão final em 06 (seis) exemplares. Nada mais havendo a tratar eu, Rosemary da Silva Madeira, lavrei a presente ata que, depois de lida e aprovada, será por mim assinada e por seus membros. Belo Horizonte, 29 de agosto de 2011.


  
Prof.ª. Dra. Antônia Vitória Soares Aranha - Orientadora

  
Prof.ª. Dra. Helena Sumiko Hirata - Centre National de la Recherche Scientifique

  
Prof.ª. Dra. Magda Maria Bello de Almeida Neves - PUC-Minas

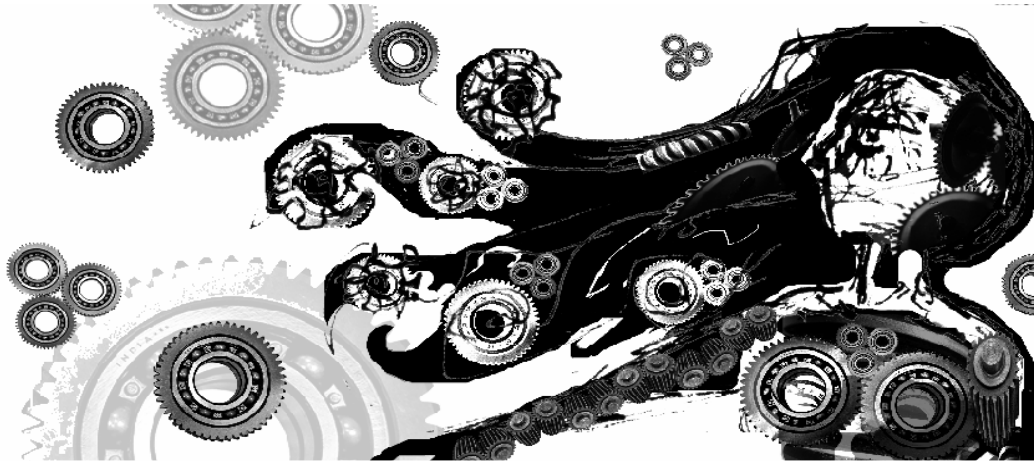
  
Prof. Dr. João Bosco Laudares - CEPET-MG

  
Prof. Dr. Fernando Selmar Rocha Fidalgo - UFMG

  
Rosemary da Silva Madeira  
Secretária do Programa de Pós-Graduação em Educação:  
Conhecimento e Inclusão Social -- FaE/UFMG

*Eu nasci no celeiro da arte,  
no berço mineiro.  
Sou do campo, da serra,  
onde impera o minério de ferro...*

*(Paula Fernandes)*



*“Quando nasci um anjo esbelto,  
desses que tocam trombeta, anunciou:*

*vai carregar bandeira.*

*Cargo muito pesado pra mulher,  
esta espécie ainda envergonhada.*

*Aceito os subterfúgios que me cabem,  
sem precisar mentir.(...)*

*Mas o que sinto escrevo. Cumpro a sina.*

*Inauguro linhagens, fundo reinos  
- dor não é amargura.*

*Minha tristeza não tem pedigree,  
já a minha vontade de alegria,  
sua raiz vai ao meu mil avô. (...)*

*Mulher é desdobrável.*

*Eu sou.”*

*(Adélia Prado)*

Ao meu pai, Cor-Jesu Quirino,  
homem simples e de pouco estudo.  
Autodidata, culto e sábio.  
Partiu cedo, mas deixou um legado  
de retidão de caráter e amor aos livros.  
O homem mais digno e inteligente que conheci!

## AGRADECIMENTOS

Certa vez, uma pessoa muito querida me disse que uma das principais virtudes do ser humano é a **Gratidão!**

Ninguém deve se esquecer de olhar em volta e agradecer àqueles/as que o acompanharam e ajudaram em sua caminhada...

Eu também penso assim, pois, quando me lembro de tudo o que já vivi, fico emocionada e agradecida a muita gente.

Tenho certeza de que sozinha eu jamais seria quem sou, tampouco chegaria aonde cheguei.

Sinto uma enorme gratidão e carinho por todos/as que passaram e marcaram a minha vida de forma positiva.

Se eu fosse escrever o nome de todas estas pessoas, precisaria de muitas páginas. Então, após a conclusão de mais este trabalho, faço aqui um agradecimento público a apenas alguns/as deles/as, como representantes de todos/as os/as que me ajudaram a alcançar mais esta vitória:

Agradeço ao Divino Pai Eterno por ter me criado, cheia de imperfeições, mas também à sua imagem e semelhança, dotada de inteligência e sensibilidade.

À nossa Divina Mãe Maria, pela inspiração em sua determinação, coragem, temperança, paciência e força de vontade.

À CAPES, agradeço pela bolsa de estudos.

Ao meu marido, Cláudio, pelo amor presente, incentivo e paciência, constantes. E pelo suporte material e emocional necessários para a concretização de mais este sonho.

À minha filha, Laura, “minha melhor produção”, que confirma a minha capacidade de mudar, fazer a minha própria história e ser capaz de realizar grandes feitos.

À minha mãe Maria, e à minha grande, amada e unida família: irmãos e irmãs, em especial, Lelena e Sara - educadoras como eu, e à sobrinha Gissele. À minha sogra, sogro, sobrinhos, sobrinhas, sobrinhas e sobrinhos netos, cunhados, cunhadas e agregados/as... Sempre juntos/as, se ajudando e torcendo uns/as pelos/as outros/as...

Ao Professor Fernando Fidalgo por acreditar em minha proposta, pelo incentivo, orientação nos meus primeiros passos na pesquisa e pelas contribuições nas bancas examinadoras.

À Professora Antônia Aranha, minha orientadora, amiga e exemplo de mulher e profissional, que soube fazer a minha caminhada pelo doutorado mais suave, assertiva e especial. (Quando eu crescer, quero ser igual a ela!!!)

Às Professoras da banca examinadora: Helena Hirata - fonte de inspiração teórica e de vida; Magda Neves - exemplo de pesquisadora; Daisy Cunha – minha amiga e modelo; e ao Professor João Bosco Laudares – meu mestre e eterno amigo.

Às Professoras: Rosemary Dore e Maria Aparecida Silva, mestras e amigas leais.

Às Professoras e Professores do Doutorado: Nilma Lino, Marluce Paraíso, Hormindo Júnior, Antônio Júlio, e todos os/as demais que me ensinaram tanto...

Aos/as queridos/as funcionários/as da Secretaria da FaE, Rose, Ernane e Daniele pelo apoio, solicitude e carinho constantes.

Aos meus amigos e amigas de ontem, hoje e sempre: Aécio Januzzi, Suzana Burnier, Cida Sobreira, Silmeire Zanetti, Antônio Hudson, Marina Simões e tantos/as outros/as que mesmo de longe, me incentivam, torcem por mim e se alegram com meu sucesso.

Aos amigos e amigas que compartilharam comigo não só a “luta” cotidiana na FaE, no Cefet e nos grupos de pesquisa, mas também as muitas alegrias, bate-papos deliciosos e as frequentes risadas pelos corredores: Ana Zuleima, Priscila, Marcela, Víctor, Webert, Adilene, Maisa, Ângela, Daniele, Tobias, Mônica, Fábio e tantos/as outros/as...

Aos gerentes, supervisores e analistas da empresa investigada pela generosidade, solicitude, atenção e informações valiosas.

De maneira muito especial, agradeço às mulheres trabalhadoras da mineração, sujeitos da presente pesquisa. Suas histórias de vida, exemplo de coragem e determinação, perseverança, vontade de vencer e ser feliz me ajudaram, não só na elaboração desta tese, mas me mostraram que é possível ser mulher e trabalhadora sem perder a ternura.

E a todas as mulheres trabalhadoras em geral, que agora e desde sempre, fazem a história!

## RESUMO

Dentre as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, a crescente participação das mulheres nos espaços públicos e produtivos - além do espaço doméstico, historicamente ocupado por elas -, apresenta-se de maneira intensa e constante. A divisão do trabalho entre homens e mulheres é algo antigo. O que há de novo são as “novas faces” que essa divisão sexual do trabalho apresenta em determinados segmentos industriais em que predominam a mão de obra masculina ou feminina. Em se tratando da Mineração de Ferro, apesar de sua importância histórica, econômica e social para o Brasil, ainda são raras as pesquisas sobre o trabalho neste segmento industrial, sobretudo abordando questões relacionadas às relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho. A presente tese é fruto de uma pesquisa desenvolvida em uma mineradora de grande porte situada no Quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais. Tendo como pano de fundo os desafios e possibilidades das mulheres no mercado de trabalho neste segmento industrial, buscou-se desvendar a nova face da divisão sexual do trabalho neste ambiente majoritariamente masculino. Problematizou-se a inserção, permanência e ascensão profissional de mulheres em áreas e funções historicamente masculinas; o desenvolvimento e avaliação de competências supostamente “naturais” das mulheres; os impactos das inovações tecnológicas do setor e da crescente escolaridade e formação profissional feminina em suas relações de trabalho neste ambiente. Buscou-se também evidenciar como as trabalhadoras têm articulado o trabalho assalariado e o trabalho doméstico, assim como as estratégias de luta e resistência dessas mulheres. Por fim, buscou-se evidenciar as mudanças e continuidades, deslocamentos e permanências presentes na divisão sexual do trabalho na mineração de ferro no momento atual. Tendo em vista as contradições inerentes a este processo, este estudo ancorou-se nas contribuições dos/as pesquisadores/as: Kergoat (1982 a 2010), Hirata (1993 a 2010), Le Doaré (1994), Izquierdo (1990), Bruschini e Lombardi (2003, 2008); Louro (1996, 2008), Segnini (1998), Saffioti (2000), Souza Lobo (1991), Carola (2002), Castilhos e Castro (2006), Machado (2008), Neves (1994, 2000, 2004) entre outros/as. Os dados quali-quantitativos foram obtidos nas estatísticas do IBGE (2000, 2010), IPEA (2008), Fundação Carlos Chagas (2008), Observatório Brasil de Igualdade de Gêneros

(2009, 2010), IBRAM (2008) e outros; na análise documental, no conteúdo das entrevistas em profundidade realizadas com gestores e trabalhadoras atuantes em cargos técnico-operacionais na empresa investigada e nas observações de situações reais de trabalho. Os resultados obtidos apontam para diversos deslocamentos e mudanças na divisão sexual do trabalho na mineração de ferro, mas também para situações de continuidades e permanências. As fronteiras que separam o trabalho de homens e mulheres neste segmento industrial estão se deslocando, tornando-se mais tênues e flexíveis, mas ainda estão longe de serem superadas. Ressalta-se, no entanto, um avanço na política de igualdade de oportunidades oferecida pela empresa mineradora – o que possibilita corrigir, em parte, tradicionais práticas discriminatórias –, assim como as estratégias de luta e resistência das mulheres, que estão encontrando no ambiente pesado, sujo e inóspito da mineração de ferro, em funções e cargos historicamente masculinos, oportunidades, possibilidades e opções de inserção e permanência no mundo do trabalho assalariado.

**Palavras-Chave:** Divisão Sexual do Trabalho; Relações Sociais de Sexo/Gênero; Trabalho da Mulher; Mulher na Mineração; Mineração de Ferro.

## ABSTRACT

Among the main changes that happened in the world of work in the last years, the increasing participation of women in public and productive spaces - besides the domestic space, historically occupied by them -, presents itself in an intense and constant way. The division of work between men and women is something old. What is new are the "new faces" this sexual division of labor presents in certain industrial segments where predominates the masculine or feminine labor. Concerning Iron Mining, despite its historical, economical and social importance for Brazil, are still rare the researches on the work at this industrial segment, especially addressing questions related to the social sexual relations and to the sexual division of labor. The present thesis results from a research carried at a large mining site at the Iron Quadrangle at the state of Minas Gerais, Brazil. Having background the challenges and possibilities for women in the labor market in this industrial segment, we sought to unveil the new face of the sexual division of labor in this mostly masculine environment. We have problematized the insertion, permanence and career advancement of women at areas and functions historically masculine; the development and evaluation of competences supposedly "natural" of women; the impact of technological innovations of the sector and of the increasing schooling and training of women in their work relationships. We have sought also to show how the female workers have articulated the remunerated work and the home work, as well as the strategies of fight and resistance of those women. Finally, we have sought to show the changes and continuities, displacements and permanencies present at the sexual division of labor at iron mining in the present moment. In view of the inherent contradictions of that process, the present work was anchored in the contributions of the following researchers: Kergoat (1982 to 2010), Hirata (1993 to 2010), Le Doaré (1994), Izquierdo (1990), Bruschini and Lombardi (2003, 2008); Louro (1996, 2008), Segnini (1998), Saffioti (2000), Souza Lobo (1991), Carola (2002), Castilhos and Castro (2006), Machado (2008), Neves (1994, 2000, 2004) among others. The qualitative data was gathered from the statistical of IBGE (2000,2010), IPEA (2008), Fundação Carlos Chagas (2008), Observatório Brasil de Igualdade de Gêneros [Brazil Observatory of Equality of Gender] (2009, 2010), IBRAM (2008) and others; from the documental analyses, from the content of the depth interviews carried with managers and female workers active in technical-operational charges and the enterprise investigated and from the observation of real work situations. The results point to several

displacements and changes in the sexual division of labor in iron mining, but also to situation of continuity and permanency. The boundary between the work of men and women at this industrial segment are also moving, becoming thinner and flexible, but yet far from being overcome. We underline, however, that an advance of the policies of equality of opportunities offered by the mining enterprise - what can correct, in part, traditional discriminatory practices -, as well as the strategies of struggle and resistance of women, who are finding in the heavy, dirty and inhospitable environment of iron mining, in functions and charges historically masculine, opportunities, possibilities and options of insertion and permanence at the remunerated labor market.

**Key-words:** Sexual Division of Labor; Social Relationships of Gender/Sex; Women's Work; Women at Mining; Iron Mining.

## RÉSUMÉ

Parmi les majeurs changements arrivant dans le monde du travail en les dernières ans, la croissant participation des femmes dans les espaces publics et productives - en plus des espaces domestiques, historiquement occupée par eux-, se présente d'une manière intense et constante. La division du travail entre les hommes et les femmes est vieille. Ce qui est nouveau sont les «nouvelles faces» qui la division sexuelle du travail présente en certains segments industrielles où est prédominant la main d'oeuvre masculine ou féminine. Concernant l'Exploitation des Mines de Fer, malgré de sa importance historique, économique et sociale pour Brésil, encore très peu de recherches sur le travail dans ce segment industrielle, en particulier abordant questions relatives aux rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail. La présente thèse est le résultat d'une recherche développée dans une minière de grande portée située dans le Fer Quadrilatère du Minas Gerais, au Brésil. Présentant comme le fond les défis et possibilités des femmes dans le marché du travail dans ce segmente industrielle, nous cherchons dévoiler le nouvelle face de la division sexuelle du travail dans cet environnement essentiellement masculine. Nous avons posé le problème d'insertion, permanence et ascension professionnelle des femmes dans domaines et fonctions historiquement masculines, le développement et l'évaluation des compétences censément "naturelles" des femmes, les impacts des innovations technologiques du secteur et des croissant éducation et formation professionnelle féminine dans leurs relations du travail. Nous avons cherché aussi accentuer comme les travailleuses ont articulé le travail rémunéré et le travail domestique, aussi bien comme les stratégies de lutte et de résistance des ces femmes. Ultiment, nous avons cherché accentuer les changements et continuités, déplacements et permanences présente dans la division sexuelle du travail dans la minière du fer actuellement. Compte tenu des contradictions inhérents à ce processus, ce étude était basée sur la contribution des chercheurs/chercheuses: Kergoat (1982 à 2010), Hirata (1993 à 2010), Le Doaré (1994), Izquierdo (1990), Bruschini et Lombardi (2003, 2008); Louro (1996, 2008), Segnini (1998), Saffioti (2000), Souza Lobo (1991), Carola (2002), Castilhos et Castro (2006), Machado (2008), Neves (1994, 2000, 2004) parmi d'autres. Les données qualitatives ont été obtenues dans les statistiques du IBGE (2000, 2010), IPEA (2008), Fundação Carlos Chagas (2008), Observatório Brasil de Igualdade de Gêneros [Observatoire brésilien d'égalité des sexes (2009, 2010), IBRAM (2008) et autres, dans

l'analyse documentaire, dans le contexte des interviews en profondeur réalisée avec gestionnaires et travailleuses actives en dans des postes technique-opérationnelle dans l'entreprise recherche et dans l'observations de situations réelles de travail. Les résultats obtenu indiquent pour diverses déplacements et changements dans la division sexuelle du travail dans l'exploitation minière du fer, mais aussi pour situations de continuités et de permanences. Las frontières que séparent le travail des hommes et des femmes dans ce segmente industrielle sont se déplaçant, se tournant plus tenu et flexibles, mais ils sont encore loin d'être surmontée. Nous soulignons, mais, un avance de la politique d'égalité de opportunités offert par l'entreprise minière – qui permet correcte, en part, traditionnelles practices discriminatoires -, aussi bien comme les stratégies de lutte et de résistance des femmes, qui ont trouve dans l'environnement lourde, sale et inhospitalier d'exploitation minière du fer, en fonctions et postes historiquement masculines, opportunités, possibilités et options de insertion et permanence dans le monde du travail rémunère.

**Mots-clés:** Division Sexuelle du Travail; Rapports Sociaux de Sexe/Genre; Travail des femmes; Femmes dans l'exploitation minière; Minière du Fer.

# SUMÁRIO

|                         |    |
|-------------------------|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> ..... | 23 |
|-------------------------|----|

## **CAPÍTULO 1: APRESENTAÇÃO DA PESQUISA**

|   |    |
|---|----|
| 1.1 O Problema de Pesquisa .....  | 29 |
| 1.2 Objetivos .....   | 33 |
| 1.2.1 Geral .....   | 33 |
| 1.2.1 Específicos .....   | 33 |
| 1.3 Objeto e Questões de Pesquisa .....   | 34 |
| 1.4 Categorias de Análise .....   | 37 |
| 1.5 Metodologia .....   | 37 |
| 1.5.1 Procedimentos Metodológicos, Campo e Sujeitos da Pesquisa<br>Empírica ..... | 42 |

## **PARTE I**

### **- APROXIMAÇÕES TEÓRICO-CONCEITUAL-METODOLÓGICAS-**

## **CAPÍTULO 2: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO: APORTES TEÓRICOS**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 A Divisão do Trabalho entre os Sexos: Recortes Históricos .....                                    | 49 |
| 2.2 Gênero, Relações de Gênero, Relações Sociais de Sexo:<br>Aproximações Conceituais .....            | 59 |
| 2.3 A Divisão Sexual do Trabalho: Prática Social e Base Material das<br>Relações Sociais de Sexo ..... | 64 |
| 2.4 As Teorias Contemporâneas da Divisão Sexual do Trabalho .....                                      | 67 |
| 2.5 Articulação Produção/Reprodução: Relações de Classe e de Sexo .....                                | 69 |
| 2.6 Complexidade do Cruzamento das Categorias das Relações<br>Sociais .....                            | 77 |
| 2.7 Relação Intersubjetiva, Relação Social e Prática Social .....                                      | 79 |
| 2.8 As “Novas Configurações” da Divisão Sexual do Trabalho .....                                       | 80 |

### **CAPÍTULO 3: O MUNDO DO TRABALHO, O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E AS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO**

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 3.1 | A Inserção da Mulher na Indústria e sua Transformação em Operária .....                                      | 86  |
| 3.2 | A Divisão Social, Técnica, Internacional e Sexual do Trabalho e os Impactos da Especialização Flexível ..... | 89  |
| 3.3 | A Flexibilidade Sexuada do Trabalho .....  | 94  |
| 3.4 | O Desenvolvimento Tecnológico e seus Impactos nas Relações Sociais de Sexo .....                             | 98  |
| 3.5 | O Modelo de Gestão por Competências e a Divisão do Trabalho entre os Sexos .....                             | 106 |

### **CAPÍTULO 4: A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS 40 ANOS**

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 4.1    | Considerações Iniciais .....   | 112 |
| 4.2    | Dados Gerais da Força de Trabalho Feminina no Brasil .....           | 115 |
| 4.3    | Perfil da Força de Trabalho Feminina Brasileira .....                | 118 |
| 4.4    | A Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro .....      | 121 |
| 4.5    | A Escolaridade das Mulheres Brasileiras no Mercado de Trabalho ..... | 124 |
| 4.6    | A Remuneração da Trabalhadora Brasileira .....                       | 128 |
| 4.7    | A Média de Horas Trabalhadas .....                                   | 132 |
| 4.8    | Mulheres Brasileiras Responsáveis por Domicílio .....                | 133 |
| 4.9    | O Trabalho Doméstico .....   | 135 |
| 4.10   | O Trabalho Doméstico Remunerado .....                                | 137 |
| 4.11   | O Acesso das Mulheres a Cargos de Prestígio e Poder no Brasil .....  | 140 |
| 4.11.1 | Mulher na Chefia das Empresas .....                                  | 142 |
| 4.11.2 | Mulher na Política .....   | 143 |

## PARTE II

### - A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA MINERAÇÃO DE FERRO -

#### **CAPÍTULO 5: O TRABALHO DA MULHER NA MINERAÇÃO**

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 5.1 | A Mulher na Mineração .....  | 149 |
| 5.2 | Breve Histórico da Mulher na Mineração .....                         | 153 |
| 5.3 | As Pesquisas Brasileiras sobre a Mulher na Mineração .....           | 157 |
| 5.4 | Dados sobre a Mulher na Indústria Extrativa Mineral Brasileira ..... | 161 |

#### **CAPÍTULO 6: A MINERAÇÃO DE FERRO: *LOCUS* DA PESQUISA EMPÍRICA**

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 6.1   | A Indústria Extrativa Mineral: Considerações Iniciais .....        | 166 |
| 6.2   | A Importância da Mineração para o Brasil .....                     | 168 |
| 6.3   | A Mineração de Ferro no Brasil Hoje .....                          | 171 |
| 6.4   | O Processo Produtivo da Mineração de Ferro: Breve Descritivo ..... | 174 |
| 6.4.1 | A Lavra Subterrânea ou Mina Subterrânea .....                      | 176 |
| 6.4.2 | A Lavra a Céu Aberto ou Mina a Céu Aberto .....                    | 178 |

#### **CAPÍTULO 7: A MINERADORA DE FERRO INVESTIGADA**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 7.1   | Dados Gerais da Empresa .....                               | 192 |
| 7.2   | Dados Gerais da Unidade-MG .....                            | 196 |
| 7.3   | A Política de Gestão de Pessoas da <i>Iron Mining</i> ..... | 198 |
| 7.3.1 | Recrutamento e Seleção .....                                | 199 |
| 7.3.2 | Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E .....        | 202 |
| 7.3.3 | Avaliação de Desempenho .....                               | 206 |

#### **CAPÍTULO 8: MINERAÇÃO TAMBÉM É LUGAR DE MULHER**

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 8.1   | As Mulheres Trabalhadoras da Unidade-MG .....  | 209 |
| 8.1.1 | Quem são as Mulheres Entrevistadas? .....  | 210 |
| 8.2   | A Escolha das Amostras do <i>Corpus</i> dos Discursos .....  | 214 |
| 8.3   | Os Princípios Organizadores da Divisão Sexual do Trabalho:<br>“O Princípio da Separação” e “O Princípio da Hierarquia” ..... | 215 |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 8.4 | Os Impactos dos Avanços Tecnológicos e da Formação Profissional das Mulheres na Divisão do Trabalho entre os Sexos .....                                      | 232 |
| 8.5 | A “Conciliação” ou “Articulação” das Mulheres do Trabalho Produtivo (Assalariado) com o Trabalho Reprodutivo (Doméstico) .....                                | 237 |
| 8.6 | Deslocamentos e Mudanças; Permanências e Continuidades da Divisão Sexual do Trabalho na Mineração de Ferro e as Estratégias de Resistência das Mulheres ..... | 245 |
|     | <b>CONCLUSÃO</b> .....  | 255 |
|     | <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 264 |
|     | <b>APÊNDICES</b>  |     |
|     | Roteiros das entrevistas .....  | 283 |

## RELAÇÃO DE SIGLAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CEDEPLAR - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional  
CEPIA – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação  
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica  
CETEM – Centro de Tecnologia Mineral  
CGEE - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas  
COEP – Comitê de Ética em Pesquisa  
DNPM – Departamento Nacional de Produção Mineral  
EaD – Educação a Distância  
EPI – Equipamento de Proteção Individual  
FaE – Faculdade de Educação  
FCC – Fundação Carlos Chagas  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IBRAM – Instituto Brasileiro de Mineração  
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano  
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
IPU – União Interparlamentar  
LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional  
MBA - *Master Business Administration*  
MCT – Ministério da Ciência e Tecnologia  
MEC – Ministério da Educação  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
NR – Norma Regulamentadora  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ONU – Organização das Nações Unidas  
PEA – População Economicamente Ativa  
PIA – População em Idade Ativa  
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento  
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais  
RH – Recursos Humanos  
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres  
T&D – Treinamento e Desenvolvimento  
UNALE - União Nacional dos Legislativos Estaduais  
UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher  
UNCTAD - Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento  
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

## RELAÇÃO DE FIGURAS

- Figura 1 - Mulheres escolhedeiras de carvão
- Figura 2 - Mulheres trabalhando nas minas francesas
- Figura 3 - Mulher separando o minério
- Figura 4 - Mulheres escolhedeiras
- Figura 5 - Capa da revista Minérios & Minerales
- Figura 6 - Manchete do jornal do Sindicato Metabase
- Figura 7 - A produção mineral do Brasil
- Figura 8 - Distribuição da mão de obra da mineração em Minas Gerais – 2008
- Figura 9 - Perfuração em mina subterrânea com utilização de martelo
- Figura 10 - Remoção de material em mina subterrânea com utilização de enxada
- Figura 11 - Entrada de pá-carregadeira em mina subterrânea
- Figura 12 - Escavação em mina subterrânea com utilização de escavadeira hidráulica
- Figuras 13 e 14 – Bancadas de mina a céu aberto
- Figura 15 - Bancadas de mina a céu aberto destaque de caminhões fora-de-estrada
- Figura 16 - Perfuratriz de rochas
- Figura 17 - Escavadeira
- Figura 18 - Escavadeira carregando um caminhão fora-de-estrada
- Figura 19 - Caminhão fora-de-estrada
- Figuras 20 e 21 - Movimentação de equipamentos na lavra de minério: escavadeiras, trator de pneu e caminhões fora-de-estrada
- Figura 22 - Fluxograma típico de tratamento de minérios
- Figura 23 - Vista parcial de uma usina de beneficiamento de minérios
- Figura 24 – Vista interna de uma usina de beneficiamento. Em destaque o classificador
- Figura 25 - Correia transportadora de minério
- Figura 26 - Empilhadeira de minério
- Figura 27 – Empilhadeira de minério
- Figura 28 - Carregadeira de pneus carregando trem de transporte de minérios
- Figura 29 - Retomadora ou recuperadora de minério
- Figura 30 - Retomadora ou recuperadora de minério
- Figura 31 - Vagões de trem já carregados de minérios

Figura 32 - Atividades de inspeção e manutenção em filtros à vácuo nas instalações de tratamento de minério de ferro

Figura 33 - Parte da estrutura organizacional da *Iron Mining*

Figura 34 - Modelo de carreira em Y

## RELAÇÃO DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro de Entrevistas

Tabela 2 - Distribuição da população brasileira por sexo 2000 e 2010

Tabela 3 - Mulheres no mercado de trabalho: Indicadores de participação econômica. Brasil – 2002; 2004; 2006; 2008; 2010

Tabela 4 - Distribuição (em %) da população brasileira com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade – 2010

Tabela 5 - Distribuição (em %) da população brasileira ocupada, por formas de inserção, segundo o sexo – 2010

Tabela 6 - Distribuição (em %) das mulheres ocupadas por áreas. Brasil 2002 a 2010

Tabela 7 - Distribuição (em %) das mulheres brasileiras por anos de estudo. 2003 a 2010

Tabela 8 - Número de empregos formais segundo gênero e grau de instrução - Brasil 2009

Tabela 9 - Distribuição dos doutores titulados no Brasil por sexo (em %). 1996 – 2008

Tabela 10 - Rendimento médio real segundo o sexo (em reais)

Tabela 11 - Percentual de rendimento médio das mulheres ocupadas, em relação ao rendimento médio dos homens, segundo os grupos de anos de estudo. Brasil - 2009

Tabela 12 - Média de horas trabalhadas das pessoas, por sexo, segundo os grupos de anos de estudo. Brasil – 2009

Tabela 13 - Distribuição (em %) dos arranjos familiares, por sexo da pessoa de referência. Brasil – 2007

Tabela 14 - N°. de pessoas empregadas em 31/12 por Setor/Gênero

Tabela 15 - Distribuição (em %) das pessoas ocupadas na indústria extrativa mineral brasileira, por segmento da atividade, segundo o sexo e participação das mulheres. 2000

Tabela 16 - Distribuição (em %) das pessoas ocupadas em ocupações típicas na indústria extrativa mineral brasileira, segundo o sexo e participação das mulheres. 2000

Tabela 17 - Distribuição (em %) das pessoas ocupadas, das pessoas ocupadas na Indústria Extrativa Mineral, do total de mulheres ocupadas e das mulheres ocupadas na indústria extrativa mineral brasileira, por grandes regiões. 2000

Tabela 18 - Distribuição dos Empregados/as da *Iron Mining* por Sexo

Tabela 19 - Distribuição de empregados/as da *Iron Mining* por áreas de atuação

Tabela 20 - Distribuição dos Empregados/as da Unidade-MG por Sexo

Tabela 21 - Distribuição dos Empregados/as da Iron Mining e Unidade-MG por Sexo

Tabela 22 - Distribuição de empregados/as da Unidade - MG por áreas de atuação

Tabela 23 - Distribuição das empregadas da Unidade - MG por cargos

## INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos têm sido intensas, mas a divisão sexual do trabalho é algo antigo, o que há de novo são as “novas faces” que essa divisão de trabalho entre os sexos apresenta em determinados segmentos industriais, e o aprofundamento das diferenças de gênero no mercado de trabalho. Essas distinções surgem muito mais porque homens e mulheres são tratados como dois grupos isolados do que como indivíduos em separado, e desvendar o que há de novo – e se realmente há algo de novo - nas relações de sexo no mundo do trabalho, é tarefa árdua, porém, gratificante.

A crescente participação das mulheres nos espaços públicos, além do espaço doméstico (que permanece no universo feminino), revela que novas possibilidades de racionalização do trabalho, através do controle do trabalho assalariado proposto pelo mercado, têm se apresentado no momento atual.

No entanto, para se estudar o trabalho da mulher é necessário adotar uma perspectiva de análise em duas dimensões separadas: a do trabalho produtivo - referenciado espacial e funcionalmente ao campo produtivo, sendo que nele o trabalho/emprego é suportado por relações extrafamiliares e vinculado estritamente a uma remuneração - e a do trabalho (re) produtivo - referenciada espacial e funcionalmente ao lar, às relações familiares e ao trabalho doméstico envolvido na (re) produção cotidiana dos membros do grupo familiar.

A construção social desta imagem polarizada de duas esferas separadas e complementares coloca uma fronteira nos âmbitos de ação de homens e mulheres, na qual o trabalho do mundo "exterior" seria apropriado para os homens e o lar e a vida doméstica os mais adequados para as mulheres. Todos os dados levantados pelo IPEA, por exemplo, não consideram o trabalho realizado predominantemente pelas mulheres e de fundamental importância para a reprodução da vida e do bem-estar da sociedade: os afazeres domésticos, que não são contabilizados do ponto de vista econômico quando não realizados de forma remunerada.

Mas, ao se buscar a conquista da cidadania através do direito ao trabalho produtivo, as organizações operárias feministas não se deram conta de que o local de trabalho e produção é freqüentemente cenário de conflitos e graves discriminações sociais. Os valores de liberdade, igualdade, autonomia,

subjetividade, justiça e solidariedade estão sujeitos, também no mundo do trabalho, a uma crescente sobrecarga simbólica e significam variáveis cada vez mais díspares para pessoas ou grupos sociais diferentes, sobretudo para as mulheres.

Nesse sentido, a compreensão da conquista da mulher ao direito da participação no trabalho produtivo implica em uma análise de seus diversos aspectos e das contradições inerentes a este processo.

Nogueira (2004) constata que dentre todas as metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos tempos, a sua "feminização" é uma das mais relevantes. Ao analisar o processo dialético da crescente inserção da mulher no setor produtivo, a autora observa tratar-se de mais um movimento contraditório dentro da lógica da relação capital-trabalho, pois, se permite avançar no difícil processo de emancipação feminina e, desse modo, minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico, essas transformações também vêm agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora.

Para Oliveira (2007), tratar da temática do trabalho, segundo uma perspectiva de relação social de sexo, implica em utilizar a terminologia "trabalho da mulher" e não "trabalho feminino". Tal distinção é crucial para o entendimento das características do trabalho da mulher que engloba, tanto a participação na produção social como o trabalho reprodutivo exercido por ela no espaço privado da família. Pois, apesar do significativo processo de reestruturação produtiva em escala global nas duas últimas décadas ter provocado um crescimento da "feminização" no mundo do trabalho assalariado, essa ampliação tem sido acompanhada de um processo de precarização da força de trabalho feminina e a submissão da mulher a um "trabalho duplicado" (NOGUEIRA, 2006).

Diversos pesquisadores, tais como Kergoat (1992) e Hirata (1995; 2002) na França, Souza Lobo (1991), Bruschini (1994), Segnini (1998), Nogueira (2004; 2006), Neves (2004), Oliveira (2007), e outros, no Brasil, têm dedicado seus estudos às questões da divisão sexual do trabalho e da problemática da inserção da força feminina no mercado.

No entanto, apesar da ativa participação da mulher, tanto no âmbito doméstico, quanto assalariado, a grande maioria das pesquisas acadêmicas que tem o trabalho como objeto principal, aborda as questões inerentes a este fenômeno apenas pelo recorte de classe social, tendo como sujeito o trabalhador industrial, homem, branco. Conforme destaca Hirata (2002), são pesquisas *gender blinded*.

Todavia, conforme ressalta Kergoat (2010, p. 123), as relações sociais estão envolvidas intrinsecamente umas com as outras, se interagem e estruturam a totalidade do campo social. A autora reafirma a necessidade de proceder às análises do trabalho sob as perspectivas de classe, gênero e raça de forma “coextensiva” e “consustancial”, pois cada relação social se entrecruza com a outra, imprime sua marca, ajusta-se às outras e constrói-se de maneira recíproca. Ainda que apenas uma das relações sociais seja delimitada como o objeto central da pesquisa, as demais relações não podem passar despercebidas. Deve-se buscar enxergar os entrecruzamentos e as interpenetrações, e, conforme a mesma autora, identificar o “nó que as relações de classe, sexo e raça formam no seio de uma individualidade ou de um grupo”.

Também nesse sentido, Aranha (2005, p.110), enfatiza que qualquer análise, intervenção ou política envolvendo a questão do trabalho no Brasil precisa levar em consideração a questão racial e de gênero, pois, segundo a autora, “(...) os mais atingidos são exatamente as mulheres e os trabalhadores negros, que são as que mais sofrem com o desemprego e as que ocupam as posições menos valorizadas e de menor rendimento no mercado de trabalho.”

Em se tratando de pesquisas em segmentos industriais específicos, apesar do setor de mineração ser de grande relevância histórica e social para o Brasil, sobretudo pelas exportações e, para Minas Gerais, empregando milhares de trabalhadores/as, ainda são raras as pesquisas neste campo que discutem questões relacionadas aos trabalhadores de modo geral e às trabalhadoras de maneira especial.

Assim, inspirada na trajetória profissional da autora do presente estudo - iniciada e desenvolvida em grande parte em empresas de mineração - busca-se nesta pesquisa, aqui apresentada, desvendar a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho, tendo o segmento industrial da mineração de ferro como ambiente de pesquisa empírica. Procura-se identificar se realmente a divisão sexual do trabalho na mineração de ferro apresenta uma “nova face”, diferente das demais apresentadas nos estudos sobre a temática realizada pelos/as autores/as que servem de inspiração teórica para a presente tese. Também buscou-se desvendar quais são e como os deslocamentos e as mudanças, as permanências e as continuidades da divisão sexual do trabalho na mineração estão se desenvolvendo no momento atual.

Durante a pesquisa certos cuidados foram tomados para não transformar as mulheres em vítimas e os homens em vilões. Embora seja visível a hierarquia presente na mineração de ferro entre homens e mulheres, enquanto trabalhadores e trabalhadoras, ambos são explorados e oprimidos na relação produtiva capitalista da mais-valia, assim como, ambos são sujeitos que aprenderam a exercer o poder, a reconhecer o seu valor profissional e a construir a sua própria história. Aliás, para aqueles que ainda acreditam na fragilidade “natural” feminina, vale à pena conhecer as mulheres operadoras de equipamentos pesados, mecânicas, eletricistas, soldadoras, técnicas e engenheiras, sujeitos da pesquisa empírica, que sendo operárias, não deixaram de ser “femininas”, mães e esposas. Mulheres admiráveis!

A pesquisa e a presente tese apresentam essas mulheres e a divisão sexual do trabalho em uma empresa de mineração de ferro de grande porte, situada no Quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais, como resultado da pesquisa de doutorado, desenvolvida no Programa de Pós-Graduação: “Conhecimento e Inclusão Social” da Faculdade de Educação da UFMG.

A tese é composta por oito capítulos e a conclusão. Está dividida em duas partes distintas e ancora-se em um “tripé” composto por: três capítulos teóricos, dois capítulos de caráter mais descritivo e quantitativo, e quatro capítulos com os dados empíricos da pesquisa.

A primeira parte é composta pelo **Capítulo 1**, no qual é apresentada a problemática da pesquisa, a motivação para sua realização, os objetivos, as questões norteadoras, as categorias de análise, a metodologia e os procedimentos metodológicos. Nos **Capítulos 2 e 3**, numa tentativa de aproximações teórico-conceituais-metodológicas do objeto em escrutínio e das categorias de análise que direcionam este estudo, são apresentadas as reflexões dos autores pesquisados e que foram utilizadas como aportes teóricos para as análises dos dados empíricos. No **Capítulo 4**, mais quantitativo, apresentam-se e analisam-se algumas estatísticas do IBGE e do Ministério do Trabalho, e tratam-se questões da evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 40 anos.

A segunda parte traz os resultados da pesquisa empírica. No **Capítulo 5** a Mineração de Ferro é apresentada de forma histórica e descritiva. É traçado um breve panorama do ambiente escolhido para a pesquisa empírica justificando a sua escolha, clarificando aspectos do processo produtivo, das ocupações e dos/as profissionais/as envolvidos/as a fim de melhor compreensão dos dados e dos

sujeitos da pesquisa. O **Capítulo 6** apresenta, de maneira breve e sucinta, a história da inserção da mulher no mundo do trabalho da mineração, traz um levantamento das recentes pesquisas brasileiras sobre gênero neste segmento industrial e mostra dados quantitativos sobre a mulher na Indústria Extrativa Mineral Brasileira. No **Capítulo 7**, a empresa investigada é apresentada: seus dados gerais e os dados da unidade específica na qual se desenvolveu a pesquisa empírica. Em seguida são apresentados e analisados alguns elementos de sua Política de Gestão de Pessoas. Finalmente, no **Capítulo 8**, é traçado um breve perfil dos sujeitos de pesquisa e é realizada a análise dos discursos dos/as entrevistados/as, conforme as categorias escolhidas, e à luz dos referenciais teóricos.

Pelos dados levantados e entrevistas realizadas, evidenciam-se diversos deslocamentos e mudanças na divisão sexual do trabalho na mineração de ferro, mas também se observam situações de continuidades e permanências. As fronteiras que separam o trabalho de homens e mulheres neste segmento industrial estão se deslocando, tornando-se mais tênues e flexíveis, mas ainda estão longe de serem superadas. Ressalta-se, no entanto, as estratégias de luta e resistência das mulheres, que estão encontrando no ambiente pesado, sujo e inóspito da mineração de ferro, em funções e cargos historicamente masculinos, uma oportunidade e possibilidade de inserção e permanência no mundo do trabalho assalariado, mostrando uma “nova face” da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo na indústria.

## **PARTE I**

### **APROXIMAÇÕES TEÓRICO-CONCEITUAL- METODOLÓGICAS**

## CAPITULO 1

### APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

*“Graças ao papel decisivo que desempenha perante as mulheres e as crianças, à margem do círculo doméstico nos processos de produção socialmente organizados, a grande indústria criará a nova base da forma superior da família e das relações entre os sexos.”*  
(Marx, 1987, p.168)

#### 1.1 O PROBLEMA DA PESQUISA

Ao longo da história muito já foi dito e escrito sobre as desigualdades presentes nas relações sociais entre homens e mulheres. Especificamente sobre a condição da mulher, Woolf (1965, p.28), em sua pesquisa realizada na biblioteca do Museu Britânico, afirma que a mulher é "o animal sobre o qual mais se discute no universo". Muitas pesquisas têm sido feitas e muitos dados acumulados sobre os problemas das mulheres em todas as partes do mundo e em diversos momentos históricos. Já em 1949, Simone De Beauvoir, em seu livro *O segundo sexo*, introduziu seu trabalho dizendo da sua hesitação em escrever um livro sobre a mulher, uma vez que "(...) a querela do feminismo deu muito que falar: agora está mais ou menos encerrada." (1970, p.7).

O entusiasmo em escrever sobre essa questão, por parte da autora do presente estudo, se espelha em sua própria trajetória profissional e fortalece-se na hesitação de Beauvoir, pois, apesar das diversas mudanças que vêm ocorrendo na situação das mulheres, quando se trata das relações sociais de sexo no mundo do trabalho, permanências são observadas, tais como as diversas dificuldades encontradas pela mulher para constituir-se como profissional, às voltas com direitos que lhe resistem, mas progressivamente vai conquistando.

Neste século, entre o público e o privado, o homem e a mulher, o político e o pessoal, as divisões se quebram e recompõem um novo cenário. Apesar de as mulheres terem adquirido a igualdade civil, a instrução, o direito ao trabalho

assalariado e a participação política, elas ainda encontram resistências e continuam vivenciando o "dilema do direito à igualdade na diferença" (SANTOS, 2006).

Em relação ao mundo do trabalho, as mudanças ocorridas com a reestruturação produtiva e a acumulação flexível, desencadearam em altos índices de desemprego e precarização. Neste contexto, em todas as partes do mundo, as mulheres vivenciam estes problemas mais intensamente do que os homens, exercendo trabalhos precários, recebendo salários inferiores, apesar de serem mais escolarizadas, conforme demonstram os dados do MEC (2010) e do IBGE (2010).

Mas como todo fenômeno traz em si um caráter contraditório, a questão de gênero e trabalho hoje, não se reduz apenas em ressaltar os aspectos negativos das condições da mulher no mundo do trabalho e, mais uma vez, buscar a redefinição do seu papel nos espaços públicos e privados. Outras questões convergem na busca de evidenciar avanços e retrocessos, espaços de lutas e conquistas rumo à desnaturalização das desigualdades sociais, as quais multiplicam estereótipos, menosprezam a diversidade cultural e supervalorizam as diferenças biológicas e culturais existentes entre homens e mulheres.

Nesse sentido, a compreensão da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo no âmbito produtivo implica em uma análise de seus diversos aspectos e das contradições inerentes a este processo. A pouca visibilidade dada ao trabalho da mulher, tanto em relação às atividades econômicas exercidas por elas, quanto pela importância da sua contribuição para a esfera produtiva, assinalam a desvalorização social a qual são submetidas por sua condição feminina.

Para tal análise, no entanto, é necessário que se considere os diferentes momentos históricos, as limitações ditadas pela ordem de gênero presentes em cada sociedade - como um padrão historicamente construído - de relações de dominação e poder entre homens e mulheres que, impregnado de determinados modelos de feminilidade e de masculinidade, atravessa as estruturas sociais.

O interesse por esta temática vem da aproximação entre dois campos de investigação que fazem parte da trajetória profissional desta autora. Devido à sua formação técnica ingressou na década de 80 no mundo do trabalho exercendo funções majoritariamente masculinas, na área industrial de uma mineradora de ferro de grande porte na região do quadrilátero ferrífero de Minas Gerais. Por exercer atividades em um segmento industrial e em um cargo técnico, majoritariamente masculinos, diversas foram as dificuldades e preconceitos vivenciados, mas muito

enriquecedor o aprendizado advindo desta experiência. O trabalho era pesado, penoso, realizado, inclusive, em períodos noturnos, em ambientes sujos, inóspitos e insalubres, os quais, geralmente, são associados a estereótipos masculinos, pois, "requer coragem e determinação, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia." (HIRATA, 1995, p.43).

Já nos anos 90, em outra empresa de mesmo segmento e de maior porte, na região metropolitana de Belo Horizonte, foi desviada da função técnica para atuar no setor de treinamento operacional. Pode assim conviver com os impactos causados pela evolução tecnológica, a especialização flexível e a adoção da *Lógica de Competências*, como o novo modelo de organização e gestão do trabalho e das pessoas nesta empresa. Atuando no processo seletivo, na descrição de cargos, na avaliação de desempenho por competências e no processo de educação continuada dos trabalhadores, percebeu uma mudança gradual na empresa, que passou a eleger e supervalorizar certas competências comportamentais, atribuídas naturalmente à mulher e ao homem e aumentar, gradativamente a contratação de mulheres para cargos, até então, historicamente ocupados apenas por homens.

O Mestrado em Educação Tecnológica realizado no CEFET-MG, no período de 2003 a 2005, possibilitou-lhe o aprofundamento dos estudos e uma análise crítica sobre as transformações ocorridas no mundo do trabalho, as novas formas de organização e gestão da força de trabalho e do modelo de competências. Porém, o símbolo que aparece neste novo paradigma de produção presente na ideia da "morte do fordismo" e em conceitos como a "especialização flexível" ou "os novos paradigmas produtivos" é o trabalhador industrial masculino. No entanto,

Desde o início da humanidade as mulheres sempre trabalharam continuamente e em toda a parte, em todos os tipos de sociedade e em todas as partes do mundo. No entanto, o acesso fácil que se tem hoje em dia a toda uma massa de informações, continua a não ser suficiente para arrancar a evidência deste fato do esquecimento para onde a relegaram os preconceitos sociais e a concomitante omissão histórica. É a percepção coletiva da sociedade que se encontra dividida. Assim, embora aceitemos o fato óbvio de que as mulheres são trabalhadoras, a imagem humana evocada pela palavra "trabalhador" continua a ser estereotipadamente masculina: o poder e o predomínio dos preconceitos tradicionais podem, de uma forma evidente, dividir assim a capacidade de percepção da sociedade. (LEWENHAW, 1980, p, 13)

Assim, o problema relativo à invisibilidade das mulheres, e do trabalho por elas realizado, obriga as pesquisas sobre o trabalho a inserir no foco da análise as

categorias gênero, relações de gênero ou relações sociais de sexo. Para tal tarefa, Carvalho (2003) ressalta a necessária realização de pesquisas que desvendem as especificidades das relações entre homens e mulheres, a partir das relações concretas que as pessoas estabelecem em sua vida cotidiana. Diversos estudos empíricos, sobre relações sociais de sexo no trabalho, tais como os de Hirata (1997, 1998, 2002, 2003), Kergoat (1984, 1992), Segnini (1997), Rocha e Ferreira (2006), Bruschini e Lombardi (2008), Nogueira (2004, 2006), Pereira e Fidalgo (2007), entre outros, mostram a riqueza de possibilidades de interpretação deste fenômeno.

É a partir de tais constatações, além de sua rica vivência e da emergência pelo aprofundamento dos estudos sobre a inserção da mulher em segmentos industriais, principalmente em áreas e ocupações majoritariamente masculinas que a autora do presente estudo elegeu como problema de investigação a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo na mineração de ferro - setor industrial histórico e majoritariamente masculino, no momento atual, no contexto do modelo de gestão da força de trabalho por competências.

A mineração de ferro é uma atividade econômica de grande importância histórica no desenvolvimento das sociedades humanas, sobretudo em Minas Gerais, o maior estado produtor de minério de ferro do Brasil, sendo este o segundo maior país produtor e exportador deste mineral no mundo. Ressalta-se também a histórica “masculinização” deste setor industrial e a crescente inserção das mulheres nas minas de ferro nos últimos 10 anos, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2008). Mas, apesar dessa importância para as sociedades, os estudos sobre mineração não têm focado os/as trabalhadores/as<sup>1</sup>. De modo geral, apenas analisam questões técnicas e econômicas diversas, questões ambientais, relações laborais, sendo ainda raros estudos que abordam questões de gênero.

---

<sup>1</sup> Com o objetivo de “democratizar” o discurso em relação ao gênero, ao longo deste estudo, será adotado o masculino e o feminino para referir-se à força de trabalho. Pois, para Fairclough (2008, p.248-253), aspectos discriminatórios (e, portanto antidemocráticos) da língua e do uso lingüístico têm sido largamente documentados, como o uso de “ele” como se fosse um pronome genérico para se referir tanto a mulheres quanto a homens ou o uso de “homem” e termos semelhantes. Se “ele” fosse genuinamente genérico, seria usado indiferentemente para se referir a membros não específicos de grupos de pessoas. O autor entende por democratização do discurso “a retirada de desigualdades e assimetrias dos direitos, das obrigações e do prestígio discursivo e lingüístico dos grupos de pessoas. (...) É a eliminação de marcadores explícitos de hierarquia e assimetria de poder em tipos de discurso institucional nos quais as relações de poder são desiguais.”

A base teórica utilizada para a análise dos dados, as questões de pesquisa, os procedimentos metodológicos, o *locus* e os sujeitos investigados são detalhados, a seguir, no item “Metodologia”.

Os resultados obtidos apontam para um avanço na igualdade de oportunidades para homens e mulheres na indústria mineradora, devido, em parte, ao desenvolvimento tecnológico, tanto de artefatos, quanto dos modelos de gestão da força de trabalho implantados. Também se evidencia um crescente interesse dos gestores de corrigir tradicionais práticas discriminatórias. No entanto, o setor de mineração ainda continua sendo um reduto majoritariamente masculino e as fronteiras da desigualdade entre o trabalho do homem e da mulher neste segmento industrial modificaram-se, mas ainda estão longe de deixarem de existir. Consta-se que muitas dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao longo da história ainda persistem e uma “nova configuração da divisão sexual do trabalho” (HIRATA e KERGOAT, 2007) está em ascendência neste segmento industrial, e desvendar essa “nova face” da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro é o que objetiva o presente estudo.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 GERAL**

Desvendar a atual face da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo na mineração de ferro, na presente sociedade capitalista, em uma empresa multinacional de grande porte, situada no Estado de Minas Gerais, Brasil, contribuindo para o estudo e o debate acadêmico sobre as relações de gênero no mundo do trabalho.

### **1.2.2 ESPECÍFICOS**

1. Elaborar um estudo teórico sobre as principais categorias de análise da presente pesquisa;

Na empresa de mineração de ferro investigada:

2. Identificar e caracterizar a presença de mulheres em áreas e ocupações majoritariamente masculinas.
3. Verificar como se dá a separação entre as funções masculinas e femininas.
4. Verificar com se dá a valorização social do trabalho das mulheres.

5. Verificar os aspectos, avanços, mudanças, deslocamentos e permanências da divisão do trabalho entre os sexos.
6. Verificar como são consideradas e avaliadas as competências das mulheres.
7. Verificar como se dá a relação entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico das mulheres que atuam em áreas e em ocupações ditas masculinas.
8. Verificar os impactos dos avanços tecnológicos, incorporados no processo produtivo, na divisão sexual do trabalho.
9. Verificar como tem se dado a formação profissional das mulheres atuantes na área industrial.

### **1.3 OBJETO E QUESTÕES DE PESQUISA**

O objeto desta pesquisa é o questionamento de como se dão a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo no mundo do trabalho da mineração de ferro, na sociedade capitalista ocidental, no momento atual, em uma empresa multinacional, de grande porte, regida pelo Modelo de Gestão por Competências. Tal delimitação do objeto vem da necessidade de oferecer elementos para responder a principais questões que perpassam este estudo e, desse modo, apresentar um panorama de como a divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo no ramo de mineração de ferro vem ocorrendo no Brasil.

O problema proposto se configura nas seguintes diretrizes de pesquisa:

- a) Segundo Machado (2007, p. 299), no taylorismo-fordismo, as descrições dos postos de trabalho e das categorias socioprofissionais não são neutras e objetivas, são de classe e sexuadas. Também para Kergoat (2002, p. 50), nesta divisão social e sexual do trabalho existem dois princípios organizadores: o princípio de separação (trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico, no qual um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher.
  - E na empresa investigada, ainda existe tal separação entre “trabalhos de homem” e “trabalhos de mulher”?

- Identifica-se uma valorização social diferenciada do trabalho dos homens e do trabalho das mulheres?
- b) Por ser um ambiente de trabalho inóspito, sujo e pesado, a mineração, na percepção da sociedade, sempre foi vista como uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres (CASTILHOS, Z. C. e CASTRO, N., 2006). Principalmente em determinadas áreas e funções, tais como, extração de minério na mina, operação de equipamentos pesados e manutenção.
- Evidencia-se a presença de mulheres nas áreas industriais, em ocupações consideradas como “trabalhos de homem” e em cargos de comando?
  - Quais as mudanças, avanços, deslocamentos e continuidades observados na divisão sexual do trabalho nesse segmento industrial?
- c) Em 1918, criticando a realidade da Rússia revolucionária, no início do sistema fabril, ainda em uma era pré-taylorista, Alexandra Kolontai, ao descrever o problema de adaptação da mulher moderna - como força de trabalho assalariado - às novas condições de sua existência, aponta que,

(...) as virtudes femininas – passividade, submissão, doçura – que lhe foram inculcadas durante séculos, tornaram-se agora completamente supérfluas, inúteis e prejudiciais. Ou seja, a dura realidade exige outras qualidades nas mulheres trabalhadoras. Precisa agora de firmeza, decisão e energia, isto é, aquelas virtudes que eram consideradas como propriedade exclusiva do homem. (KOLONTAI, 1980, p.14).

Já no taylorismo-fordismo, qualidades supostamente naturais das mulheres merecem interesse especial, a ponto de justificar a exploração da crença de que elas seriam possuidoras de um saber-fazer voltado para o cuidado e a minúcia, e de um saber-ser caracterizado pela paciência, generosidade e discrição. (MACHADO, 2007). No entanto, para Kergoat (1982, p.198), “as qualidades exigidas das mulheres (minuciosidade, perspicácia, paciência etc.) são tidas como inatas e não adquiridas – fatos da natureza e não da cultura, aptidões e não *savoir-faire*”. As competências das mulheres são vistas como qualidades inatas e não como qualificações profissionais, portanto desvalorizadas nas relações de trabalho assalariado.

- E na empresa investigada, como são consideradas as competências supostamente naturais das mulheres?

- Há uma mudança ou reforço do interesse pela exploração de tais competências?
- d)** Nogueira (2004; 2006), afirma que apesar da crescente “feminização” do mundo do trabalho assalariado e independentemente de terem ou não um emprego remunerado no espaço público, as mulheres continuam a assumir a atividade doméstica, exercendo assim um “trabalho duplicado”. Hirata e Kergoat (2007), por sua vez, alertam para uma reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico.
- E as mulheres trabalhadoras da empresa investigada, que exercem atividades pesadas, ditas masculinas, muitas vezes em revezamento de turnos, em ambientes sujos e inóspitos, com crescente pressão por qualidade e produtividade, como vivenciam e conciliam o trabalho de produção (no espaço público, empresarial) com o trabalho de reprodução (no espaço privado, doméstico)?
- e)** A introdução de novas tecnologias, segundo Abramo (1997; 1998), abriu novas oportunidades para o trabalho feminino, criando novas chances de emprego qualificado. Porém, para Abreu (1994, p.55), a idéia largamente difundida nos anos 60 de que as novas tecnologias, ao eliminar trabalhos pesados e sujos, iriam permitir uma real igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi sendo desmentida ao longo das duas décadas seguintes, “diante da constatação irrefutável da reconstrução continuada das diferenças que mantinham o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres”.
- No ambiente da pesquisa empírica, evidencia-se a incorporação de novas tecnologias de base material e/ou organizacionais?
  - Quais os impactos do desenvolvimento tecnológico incorporado pela empresa investigada na divisão sexual do trabalho e nas relações sociais de sexo?
- f)** Para Bruschini (2008, p. 20-22), o progresso das mulheres no mundo do trabalho, tanto em termos de acesso quanto de êxito profissional, tem se dado em função da expansão da escolaridade e do investimento na formação profissional feminina. Enfim, a elevação do nível de formação profissional das mulheres traduz-se por um acesso mais amplo aos empregos qualificados e em áreas e profissões antes consideradas redutos masculinos.

- E na empresa investigada, qual é a formação profissional das mulheres sujeitos da presente pesquisa?
- Como tem se dado essa formação e qualificação profissional?
- Em que medida a formação profissional tem impactado na inserção e ascensão profissional dessas mulheres na mineração de ferro?

Diante das questões suscitadas, este estudo adota a abordagem da análise das relações sociais de sexo, devido a pouca visibilidade dada ao trabalho da mulher, tanto em relação à atividade econômica exercida por ela, quanto pela importância da sua contribuição para a esfera produtiva. Também cumpre destacar o perfil diferenciado das atividades de trabalho do homem e da mulher, com vistas a assinalar em que medida as diferenças se transformam em desigualdades. Se a referência é o setor produtivo regido pela gestão da força de trabalho no modelo de competência, a proposta leva ao aprofundamento dos níveis de exigência das empresas, das causas e das conseqüências da segregação ocupacional da mulher, dos conflitos vivenciados por ela neste processo de valorização e desvalorização de competências supostamente naturais e das estratégias de resistência utilizadas para a sua inserção e permanência no mundo do trabalho, em um segmento industrial majoritariamente masculino.

#### **1.4 CATEGORIAS DE ANÁLISE**

A partir da problemática exposta, dos objetivos propostos e das questões levantadas, destacam-se as seguintes categorias que constituirão o foco de análise deste estudo, no segmento de mineração de ferro:

1. O “Princípio de Separação” entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”;
2. O “Princípio Hierárquico”: valorização diferenciada do trabalho e das competências masculinas e femininas;
3. Os impactos dos avanços tecnológicos e da formação e qualificação profissional das mulheres na divisão do trabalho entre os sexos;
4. A “conciliação” e “articulação” do trabalho produtivo (assalariado) e o trabalho reprodutivo (doméstico) pelas mulheres;
5. Os deslocamentos e mudanças; permanências e continuidades da divisão sexual do trabalho e as estratégias de resistência das mulheres.

## 1.5 METODOLOGIA

Em sua grande maioria, as pesquisas sobre o trabalho, segundo a perspectiva dialética marxista, colocam no centro da análise a relação capital-trabalho, a divisão de classes e o trabalhador industrial masculino como principal sujeito. No entanto, quando se introduz nos estudos a análise da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo, as transformações ocorridas pela reestruturação produtiva nos últimos anos – os novos modelos de organização e gestão da força de trabalho, a especialização flexível e os avanços tecnológicos – são diferenciadas por ramos industriais em que predomine mão-de-obra masculina ou feminina.

Ao pesquisar as relações sociais entre os sexos no mundo do trabalho, Hirata (1995; 2002), evidencia que estas relações são desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas marcadas pela exploração e opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas.

Kergoat (1984, p.204), por sua vez, propõe a idéia de uma "coextensividade" e "consustancialidade" entre as relações de superexploração econômica e a opressão/dominação sexual. Ao mesmo tempo em que adota o conceito de classe de Marx para analisar a sociedade e as questões ligadas ao mundo do trabalho, pensa a especificidade da questão, uma vez que o problema da opressão da mulher pelo homem não se circunscreve a uma classe social, mas está presente em todas as classes sociais. A autora coloca as relações da exploração do trabalho e a opressão do sexo como indissolúveis: "a esfera da exploração econômica - ou a das relações de classe - é, ao mesmo tempo, a esfera em que se exerce o poder masculino sobre as mulheres". Substituindo o conceito-chave de "força de trabalho" (presente na análise marxista clássica das relações de dominação), pelo conceito de "sujeito sexuado", em seus estudos, Kergoat (1984) e Hirata (1995) reconceituam o trabalho a partir da introdução de uma subjetividade atuante. Para Kergoat (2002, p.50), o trabalho é o grande desafio das relações sociais de sexo. Não se trata aqui apenas do trabalho assalariado ou mesmo profissional, mas de trabalho enquanto "produção de vivência".

Para investigar as questões referentes à presença da mulher no mundo do trabalho na mineração de ferro, nos limites desse trabalho a pesquisa balizou sua ação tendo como teoria de base as construções teóricas, plena ou parcialmente fundadas na Escola Francesa da Sociologia do Trabalho. Fundamentalmente as

idéias e os conceitos de divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo propostos por Kergoat (1984; 1986; 1992; 1996; 2003; 2009) e Hirata (1988; 1995; 1998; 2002; 2003; 2007; 2009), os quais são tratados em maior profundidade nos próximos capítulos deste estudo.

Não obstante, enquanto conceitos, as categorias *Gênero* e *Relações de Gênero* (Scott, 1990), presentes nos estudos anglo-saxões, e *Relações Sociais de Sexo* (Kergoat, 2009), dos estudos franceses, possam ser (e o são, em muitos trabalhos<sup>2</sup>), consideradas sinônimos – significando a construção histórica e social dos sexos – optou-se neste estudo, pela adoção da categoria *Relações Sociais de Sexo*.

Originado no movimento feminista francês - profundamente marcado pelo marxismo como teoria de referência - a categoria *Relações Sociais de Sexo* se prende à noção de prática social para conhecer a realidade e não apenas os estereótipos do trabalho feminino. Nas palavras de Kergoat (1996, p. 20), “este conceito nos leva a uma visão sexuada dos fundamentos e da organização da sociedade. Fundamentos e organização estes ancorados materialmente na divisão sexual do trabalho”. Tal conceito também traz em si as contradições da sociedade capitalista contemporânea, tendo em vista a necessidade do capital pelo trabalho de homens ou de mulheres, em um determinado estágio social e em um dado período histórico.

Essa escolha de referencial teórico-metodológico permite pensar simultaneamente o material e o simbólico e proceder à análise das relações de trabalho sob uma perspectiva, ao mesmo tempo "de classe" e "sexuada". É considerar, conforme Hirata (1995; 2002) e Kergoat (1984; 1986; 1989; 1992; 1996; 2002; 2003; 2009), a passagem da primazia do econômico e das relações de exploração à afirmação de um laço indissolúvel entre exploração econômica e opressão sexual. É “trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classe, relações que chamaremos respectivamente *opressão* e *exploração*.” (KERGOAT, 1986, p.83).

De fato, conforme enfatiza Kergoat (1984, p. 210) há uma recusa a se pensar em termos de hierarquizar relações sociais. “Uma relação social não pode ser um pouco mais viva que outra, ela é ou não é”. É a partir dessa abordagem teórica que

---

<sup>2</sup> Carloto, 2001; Saffioti, 1992; Hirata e Kergoat, 1994; Hirata, 1998, 1998b, 2007; entre outros/as.

“a divisão sexual do trabalho é reconhecida como uma disputa das relações sociais de sexos” (Kergoat, 1992, p. 18), “relação que significa contradição, antagonismo, luta pelo poder, recusa a considerar que os sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) são totalmente determinantes e que as práticas sociais apenas refletem essas determinações.” (Kergoat, 1986, p.82)

Hirata (1995) reconhece que a partir deste pleno reconhecimento do lugar do indivíduo e da subjetividade no trabalho é possível trabalhar as formas de passagens do fazer ao ser, distinguir as modalidades sexuadas da relação com o espaço, o tempo e a sociabilidade e, por fim, lograr uma transformação das relações sociais, sobretudo no mundo do trabalho, com a busca pela igualdade de valorização do trabalho do homem e da mulher.

Adotar uma perspectiva a partir da base material possibilita pensar as práticas sociais, a construção das instituições, assim como os valores transmitidos através das gerações, como processos mutáveis, que ocorrem via uma agência humana ativa e dinâmica, embora não determinista, como mostrou Marx em *O 18 Brumário de Luis Bonaparte*. Tal perspectiva é crucial para fugir a enfoques essencialistas sobre a dominação masculina e a subordinação feminina, nos quais as mulheres seriam, desde sempre e por natureza, subordinadas ou diferentes, e os homens, opressores e dominantes.

Enfim, o que é importante, quando se assume a noção de relação social – definida pelo antagonismo entre grupos sociais – é a dinâmica que ela introduz, visto que isso implica introduzir a contradição e o antagonismo entre grupos sociais no centro da análise, pois a realidade social é contraditória, comportando avanços e retrocessos. “Trata-se, efetivamente, de uma contradição viva, perpetuamente em vias de modificação, de recriação.” (Kergoat, 1986, p. 83)

No entanto, a modificação dos fenômenos da total invisibilidade da mulher em determinados segmentos industriais e o reconhecimento e valorização social de sua força de trabalho em áreas e ocupações majoritariamente ocupadas por homens não serão possíveis sem antes conhecê-los.

Lembrando Marx e Engels nas teses sobre Feuerbach (II), Künzler (1998) afirma que o reconhecimento de uma teoria como verdadeira acontece em função da sua capacidade de entender e intervir na realidade. É seu caráter prático que dá a ela o estatuto da veracidade. Neste sentido, o conhecimento produzido terá validade interpretativa e de intervenção no real se a metodologia utilizada para a sua

produção articular momentos de reflexão teórica com momentos de investigação empírica. A questão que se coloca para Küenzer (1998, p.61) é a da adequada articulação entre teoria e prática, por meio de um caminho “que permita que o concreto se torne compreensível pela mediação do abstrato, e o todo através da mediação da parte” de modo a evitar que a produção do conhecimento não se restrinja a generalizações abstratas nem tampouco em análises empíricas que não ultrapassem a dimensão fenomênica.

Os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa foram construídos e reconstruídos na relação estabelecida com o objeto. O aprofundamento da reflexão teórica nos estudos de diversos autores, sobretudo das categorias de análise *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo* propostas por Kergoat (1984; 1986; 1992; 1996; 2003; 2009) e Hirata (1988; 1995; 1998; 2002; 2003; 2007; 2009), bem como a categoria *Competência* presente nos estudos de diversos pesquisadores franceses e brasileiros, destacando-se Zarifian (2001), Dugué (1994) Hirata (1998; 2002a), Machado (2007), Fleury e Fleury (2004) e Rocha (2009), entre outros, assim como a aproximação crescente com a realidade empírica, orientaram as escolhas metodológicas e as demais categorias de análise mais adequadas.

Segundo Hirata (1995, p.40), o estudo do trabalho, a partir da introdução no centro da análise da dimensão “gênero” ou “relações sociais de sexo” ainda não goza de verdadeiros direitos na comunidade científica. Porém, as questões que envolvem as relações de sexo no trabalho, além de amplas e complexas, revestem-se cada vez mais de importância no mundo atual face aos avanços sociais, políticos e tecnológicos e a expressiva presença das mulheres no mercado de trabalho formal.

E é a questão da divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo na mineração de ferro, no mundo contemporâneo, sob o modelo de gestão da força de trabalho por competências, o foco de interesse de toda a análise desencadeada nesta pesquisa.

Cabe ressaltar que não obstante as tensões e relações de poder presentes entre homens e mulheres, no mundo do trabalho, este estudo passa pela reconstrução do diálogo, pelo relacional, pois,

A extrema variabilidade das modalidades da divisão sexual do trabalho é essencial para nosso propósito, pois, assim, pode-se pensar e estudar ao mesmo tempo tanto os fenômenos de reprodução social quanto os deslocamentos e rupturas desta e, portanto, a emergência de novas configurações que podem tender a questionar a própria existência dessa divisão. (KERGOAT, 2002, p. 51)

Aqui, a participação da mulher no mundo do trabalho da mineração de ferro não é considerada unilateralmente e dicotomizada, mas antes, procura perceber homens e mulheres em seus diversos fatores de diferenciação buscando a compreensão de situações e relações sociais de trabalho específicas.

Esta abordagem relacional revela-se mais indicada para se entender e explicar a complexidade que envolve as relações entre homens e mulheres na atualidade. Por meio desta abordagem é possível perceber que existe uma pluralidade de modelos, vozes e significados que envolvem as relações de gênero. A sua compreensão, portanto, não é possível através de modelos únicos de masculino e feminino, previamente estabelecidos, mas a partir de uma postura teórica que considere esta polifonia e polissemia. (CARVALHO, 2003, p. 18)

Assim, ainda segundo Carvalho (2003), a perspectiva relacional direciona o foco da análise para as relações entre homens e mulheres e não apenas para a pura oposição entre eles. Não é mais possível falar de gênero apenas como sinônimo de mulher, e mesmo quando o objeto ou sujeito de estudo for a mulher, a abordagem relacional permite perceber que sua vida social é construída na interação entre pessoas que vivem situações e posições diferentes na sociedade.

### **1.5.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS, CAMPO E SUJEITOS DA PESQUISA EMPÍRICA**

Os procedimentos técnicos de coleta e análise de dados realizados envolveram o levantamento bibliográfico já produzido nas categorias de análise da pesquisa, estudo de documentos da empresa escolhida como campo empírico, entrevistas semi-estruturadas com gestores e trabalhadoras e observações *in loco* das atividades de trabalho, o que possibilitou a aproximação do objeto de estudo em suas várias dimensões.

Dentre as inúmeras empresas de mineração do Brasil elegeu-se como *locus* da pesquisa empírica, uma empresa de mineração de ferro multinacional, de grande porte: a segunda maior do mundo e a maior do Brasil no ramo extrativo mineral, e a

maior do mundo no segmento de minério de ferro, com inúmeras unidades espalhadas por todo o mundo. Esta escolha deve-se à grande importância econômica e social que a mineração de ferro vem assumindo nos últimos anos, por esta empresa contar com um quadro superior a 50.000 trabalhadores diretos, por adotar o modelo de gestão de pessoas por competências e pela sua crescente contratação, nos últimos dez anos, de mulheres para cargos majoritariamente exercidos por homens. Atendendo ao pedido de sua diretoria, o nome verdadeiro da empresa investigada será resguardado e, nesta pesquisa, será denominada “***Iron Mining***”<sup>3</sup>.

Por ser uma empresa de grande porte, com inúmeras unidades localizadas em diversas cidades e estados do país, escolheu-se para a pesquisa empírica uma das unidades da empresa situada no estado de Minas Gerais, aqui denominada **Unidade - MG**. Esta unidade foi escolhida devido à sua localização geográfica no quadrilátero ferrífero mineiro, próximo à Belo Horizonte, e ao seu grande contingente de trabalhadoras em áreas operacionais e em ocupações ditas masculinas.

Os sujeitos da pesquisa são:

- **Gestores** (conforme o organograma da empresa: diretor, gerentes e supervisores);
- **Trabalhadoras de nível técnico/operacional**, das áreas de produção e de manutenção, que ocupam cargos tradicionalmente “masculinos” (mecânica, eletricitista, operadoras de equipamentos, técnicas e engenheiras, observando as denominações dos cargos adotados pela empresa).

A pesquisa busca analisar a divisão sexual do trabalho na mineração de ferro do ponto de vista da mulher trabalhadora, portanto, não fazem parte deste universo as mulheres em cargos de comando e gerência – que poderão ser sujeitos de pesquisas futuras. Também foram excluídas da pesquisa as profissionais de empresas terceirizadas - pelo baixo número de terceirização presente nas empresas de mineração de ferro - e/ou aquelas que ocupam cargos administrativos, burocráticos e/ou tradicionalmente considerados “femininos” (secretária, auxiliar de

---

<sup>3</sup> O nome fictício “*Iron Mining*” foi adotado aqui em inglês de forma proposital, pois além de significar literalmente “Mineração de Ferro”, denota o freqüente “americanismo” presente nas empresas estatais brasileiras que foram privatizadas e adotam novos modelos de gestão do trabalho e programas de qualidade total.

escritório/administrativo, nutricionista, enfermeira, analista financeiro, compradora, cozinheira, telefonista entre outros cargos afins)<sup>4</sup>.

Neste sentido, várias fontes de informações foram consideradas e confrontadas para melhor aproximar da realidade nas suas múltiplas determinações. Foi feita uma análise de documentos produzidos pela empresa, visando a identificação do número de mulheres atuantes em áreas e cargos administrativos, operacionais e de comando; o sistema de contratação, avaliação, demanda por competências, qualificação e requalificação profissional e preferência dos gestores da empresa por profissionais, segundo a variável gênero.

Os documentos analisados foram:

- A política de gestão do trabalho e das pessoas por competências adotada pela empresa: formulários do processo de seleção de pessoal, descrição de cargos, avaliação de competências, programas de capacitação profissional;
- Organograma da unidade pesquisada;
- Descrição de cargos e planos de operação/manutenção;

Ainda com os mesmos objetivos foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas<sup>5</sup> com uma Gerente e dois Analistas de Recursos Humanos da unidade. Foram levantadas questões norteadoras relacionadas ao modelo de gestão de competências adotado pela empresa, como se dão a descrição dos cargos, o recrutamento e seleção, a avaliação de desempenho, o planejamento para o desenvolvimento de competências individuais e coletivas, a avaliação de competências e todas as demais informações relevantes para melhor compreensão da categoria "gestão do trabalho por competências".

Entrevistas semiestruturadas, num total de 07 (sete) foram realizadas com os gestores da unidade: gerentes e supervisores das áreas operacionais, todos do sexo masculino<sup>6</sup>. As questões norteadoras foram relacionadas à forma de contratação e escolha dos/das candidatos/as aos cargos, ao desempenho e avaliação de competências de homens e mulheres no trabalho, ao relacionamento profissional e

---

<sup>4</sup> Especificamente, no caso da Gerência de RH, foram entrevistados/as também os/as Analistas que atuam diretamente nas unidades pesquisadas. Embora não ocupem cargo de comando ou atuem nas áreas técnico-operacionais foram imprescindíveis para a obtenção dos dados referentes à operacionalização da Política de RH da empresa.

<sup>5</sup> Os roteiros das entrevistas estão contidos no Apêndice 1.

<sup>6</sup> Na unidade pesquisada não há mulheres em cargos de comando.

peçoal dos trabalhadores e trabalhadoras nas situações de trabalho, a preferência dos gestores por profissionais homens ou mulheres, entre outras questões.

Também foram realizadas 10 (dez) entrevistas, semiestruturadas com trabalhadoras das áreas técnico-operacionais. Alguns dados pessoais (idade, estado civil, número de filhos), informações diversas sobre a formação e atuação profissional e questões norteadoras relacionadas ao tipo de trabalho executado, dificuldades encontradas, estratégias utilizadas e as relações sociais com colegas e gestores foram levantadas. As entrevistas ocorreram de forma dialógica: algumas questões foram feitas pela pesquisadora, em seguida o/a entrevistado/a disserta livremente e/ou retifica e/ou reafirma a sua opinião à medida que o diálogo transcorre. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, pela própria pesquisadora. Atendendo ao pedido da empresa, e conforme recomendações do Comitê de Ética em Pesquisa – COEP da UFMG, a identidade dos/as entrevistados/as foi preservada. Quando do tratamento das informações colhidas nas entrevistas, os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes fictícios.

Sem perder de vista os determinantes macroestruturais presentes no ambiente de trabalho, o direcionamento da compreensão das relações sociais de trabalho entre homens e mulheres foi feito a partir das suas atividades laborais no cotidiano da empresa. No período de março a novembro/2010 foram feitas seis visitas à Unidade-MG e, conforme a tabela 1, realizadas um total de 20 (vinte) entrevistas. Para aprofundar e confrontar as informações colhidas nas entrevistas foram realizadas, na ocasião das visitas, observações diretas das atividades de trabalho das operárias, valorizando também as verbalizações e informações obtidas em conversas informais em outros momentos e ambientes. Para registro das observações foram realizadas anotações das informações pertinentes ao estudo e que são analisadas nesta tese.

**Tabela 1**  
**Quadro de Entrevistas**

| <b>Cargo</b>           | <b>Nº.<br/>entrevistas</b> |
|------------------------|----------------------------|
| Gerente RH             | 01                         |
| Analista RH            | 02                         |
| Gerente Operacional    | 04                         |
| Supervisor             | 03                         |
| Engenheira             | 02                         |
| Técnica                | 02                         |
| Eletricista            | 02                         |
| Soldadora              | 02                         |
| Operadora Equipamentos | 01                         |
| Mecânica               | 01                         |
| <b>Total</b>           | <b>20</b>                  |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora, 2010.

O número de gestores e trabalhadoras, sujeitos da pesquisa, foi determinado após o levantamento, no setor de RH da empresa, do universo de sujeitos de pesquisa existentes nas unidades investigadas. Como há na empresa uma grande diversidade de cargos técnico-operacionais e um grande contingente de trabalhadores/trabalhadoras lotados/as em cada cargo, a amostra de sujeitos da pesquisa empírica foi delimitada gradativamente, baseada em pressupostos teóricos qualitativos, à medida que as entrevistas foram realizadas. Este conceito de amostra se refere à escolha consciente e deliberada dos atores sociais participantes do estudo, segundo critérios de pertinência da pesquisa e qualidade das entrevistas. O objetivo desta perspectiva de seleção é para valorizar a análise do conteúdo das informações colhidas nas entrevistas, de maneira a obter uma compreensão rica do fenômeno estudado, mais do que a realização de um grande número de entrevistas. Para tanto, na escolha dos gerentes e das trabalhadoras a serem entrevistados foi utilizada a representatividade dos grupos investigados, usualmente designada como amostra intencional. Foram selecionados/as aqueles/as que, além do perfil determinado, demonstraram interesse e disponibilidade de participar da pesquisa, depois de informados/as sobre os objetivos da mesma.

A análise do discurso foi utilizada considerando a “linguagem como uma das formas de prática social” (FAIRCLOUGH, 1989, p. 20) e com o propósito de “desvelar os fundamentos ideológicos do discurso que se têm feito tão naturais ao

longo do tempo que começamos a tratá-los como comuns, aceitáveis e traços naturais." (idem, p. 15). Para além da teoria lingüística, esta abordagem procura trazer à tona as relações entre a prática social, as relações de poder e a ideologia, emergidas em uma conjuntura histórica, política e social particular e também tem base na teoria social e na produção intelectual de diversos pensadores<sup>7</sup>. Proposta, neste estudo, a partir da filosofia materialista histórica que põe em questão a prática social de forma dialética e reflexiva, isto significa que todo discurso é uma construção social e que só pode ser analisado considerando seu contexto histórico-social e suas condições de produção; significa ainda que o discurso reflete uma visão de mundo determinada, necessariamente, vinculada à dos/das seus/suas autores/as e à sociedade em que vivem. Assim, considera o contexto discursivo de maneira não restrita e o significado que existe além das estruturas gramaticais. Isto inclui a consideração dos contextos político, histórico, econômico, social e cultural nos quais os discursos se desenvolvem e possibilitará examinar a ideologia<sup>8</sup> e as relações de poder envolvidas em sua produção, reprodução e distribuição e as contradições presentes.

A observação direta das situações de trabalho e a escuta dos sujeitos nesta pesquisa constituíram partes importantes dos levantamentos objetivando captar e verificar, a partir do exercício da atividade profissional e da percepção no interior da situação investigada, a dimensão epistemológica das relações sociais de sexo existentes na prática profissional.

É importante destacar ainda que a coleta dos dados não foi realizada de uma única vez e de maneira compartimentada; vários foram os momentos, articulados, de ida e volta entre a realidade empírica e a teoria, denominada de natureza cíclica da pesquisa qualitativa. Para fins didáticos, podemos identificar três momentos que caracterizaram a operacionalização da pesquisa no desenvolvimento de coleta e análise dos dados: 1) Uma etapa de natureza exploratória de coleta de dados; 2) Uma etapa mais sistemática e formal de coleta das informações; 3) Uma etapa de confronto e análise das informações à luz dos referenciais teóricos.

---

<sup>7</sup> Karl Marx, Antonio Gramsci, Louis Althusser, Jürgen Habermas, Michel Foucault e Pierre Bourdieu. .

<sup>8</sup> Fairclough (2001) entende por ideologia uma gama de sentidos naturalizados que são veiculados pelo discurso, operando a favor de certos grupos, ou seja, como formas e processos que visam manter certas relações sociais e valores.

Considerando o aspecto quantitativo como um artifício para se compreender a realidade mutante e possibilitar a percepção do movimento de articulação da teoria com a prática e a confrontação dos aspectos simbólicos e concretos, fez parte também dos procedimentos metodológicos de investigação uma interpretação sumária de alguns dados estatísticos disponíveis do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), da Fundação Carlos Chagas (FCC), da empresa estudada, entre outros. Os dados são apresentados e analisados sem qualquer pretensão de exaustividade, mas apenas com a intenção de cercar o fenômeno em seu aspecto mais quantitativo. Pois, conforme Demo (2005, p. 72), "(...) dados são construtos teóricos e nada possuem de evidente. São apenas indicadores possíveis de rasgos da realidade, cuja importância é conferida pela trama teórica em que são colhidos e insuflados." Ainda assim, é sempre útil apresentar contornos quantitativos, para que o estudo dos fenômenos possa ser aprofundado de modo mais concreto.

Reconhecendo as limitações, espera-se que as informações colhidas, apontem alguns elementos passíveis de serem generalizados e levem ao pleno alcance dos objetivos almejados nesta pesquisa. Pois, "o conhecimento do real é luz que sempre projeta algumas sombras, nunca é imediato e pleno." (BACHELARD, 1996, p.17).

## CAPÍTULO 2

### DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO: APORTES TEÓRICOS

*“Ao homem caçador, nômade, explorador, vai opor-se a mulher terna, sedentária, rotineira, pacífica. Surgem duas silhuetas na paisagem hominídea: a do homem ereto, com a arma erguida, afrontando o animal, e a da mulher curvada sobre a criança ou apanhando vegetais.”*

*(Morin, 1973, p.65)*

#### 2.1 A DIVISÃO DO TRABALHO ENTRE OS SEXOS: RECORTES HISTÓRICOS

Em sua obra, *O Paradigma Perdido*, Edgar Morin (1973) aborda o processo de hominização (antropossociogênese)<sup>9</sup>, evidenciando as transformações na organização social e a produção diferenciada das figuras masculina e feminina. O autor enfatiza um complexo de fatores de ordem genética, ecológica, biológica e sociocultural que, articulados entre si, conduziram à produção de uma divisão sexual do trabalho na sociedade humana.

Também Héritier (1997, p.24) observa que no interior das sociedades pré-históricas há um padrão de organização social baseado na repartição distinta de tarefas entre homens e mulheres “(...) nasce de limitações objetivas, e não de predisposições psicológicas de um ou outro sexo para tarefas que desse modo lhe são atribuídas.” Para a autora, a limitação física das mulheres, principalmente durante a gestação e o parto, e a sua imobilidade durante a amamentação, a vigilância e o cuidado das crianças pequenas as impediam de dedicar-se à caça. Na época, a mobilidade e a disponibilidade física necessárias ao caçador são atributos reconhecidos dos homens por oposição às mulheres. E este confinamento espacial

---

<sup>9</sup> A antropossociogênese tem estudado a hominização como um processo imerso na história natural de onde emerge a cultura. Esse é um processo multidimensional e constituído por interrelações, interações e interferências entre os fatores genéticos, ecológicos praxistas, cerebrais, sociais e culturais. Morin (ob. cit.), chama a atenção para não reduzir a hominização a uma única dimensão, evitando o privilégio de um traço, quer sociológico quer biológico, por serem todos essenciais uns aos outros.

das mulheres as conduz a recolha de alimentos criando-se, assim, duas esferas de trabalho distintas: uma esfera de trabalho masculina e uma esfera de trabalho feminina.

De acordo com Oliveira (1999), o universo cultural e social humano organiza-se em torno da dicotomia sexual, associando cada pólo a atributos e qualidades em que se exprimem diferenças e complementaridades. A idéia de uma ordem da vida fundamenta-se numa lei da união das diferenças dos contrários, transformando as relações dos sexos, constituindo um mundo dos homens e um mundo das mulheres. Essa lei exprime-se nos sistemas simbólicos e materiais - linguagem, comportamentos, papéis, lugares, trabalho, atribuições -, reforçando a fronteira que separa fazeres e saberes masculinos e femininos.

A separação e distribuição das atividades de produção e reprodução social de acordo com o sexo dos indivíduos é uma das formas mais simples e, também, mais recorrente de divisão social do trabalho.

Qualquer sociedade tem definidas, com mais ou menos rigidez e exclusividade, esferas de atividades que comportem trabalhos e tarefas considerados apropriados para um ou outro sexo. (SILVA, Lorena H. 2000, p.61)

A divisão social e sexual do trabalho já se encontra presente nos séculos que antecedem à Era Cristã. Desde a Antiguidade já se encontram as primeiras constatações das desigualdades na divisão do trabalho existentes nas relações de classe e de gênero. Segundo Perrot (1994), filósofos, teólogos, juristas, médicos, moralistas, pedagogos etc. afirmavam que, antes de tudo, as mulheres eram destinadas pelo seu lugar e pelos seus deveres.

Diante das ideias dos autores citados, evidencia-se, ainda que não de forma declarada, um certo determinismo biológico, pelo qual se deduziria que as mulheres no trabalho são inferiores por natureza e que a sua submissão na sociedade tem uma base concreta na sua conformação biológica. Portanto, difícil ou mesmo impossível de ser suplantada.

Para Toledo (2008, p. 23), no entanto, o marxismo, durante toda a sua existência, desde os primeiros escritos de Marx e Engels, vem lutando para demolir essa concepção e demonstrar que a opressão da mulher na sociedade não tem um fundamento natural, mas social e histórico.

Nas próprias palavras de Marx e Engels (1977, p.46), desde a divisão natural do trabalho na família dá-se uma distribuição desigual, tanto quantitativa quanto qualitativamente, do trabalho e de seus produtos. É na família que já se encontra a primeira forma da propriedade privada, na qual a mulher e os filhos são propriedade e escravos do marido. Assim, o discurso da inferioridade feminina serve a interesses determinados.

A historicidade das relações sociais permite compreender a família como um fenômeno social e a divisão social do trabalho no espaço reprodutivo como uma forma de divisão sexual entre as ditas funções femininas e masculinas. A ênfase desta divisão do trabalho recai sobre a suposta condição biológica e natural de direcionamento de determinadas tarefas às mulheres, em geral circunscritas ao entorno do lar e dirigidas à produção para o consumo do grupo familiar, à reprodução da espécie e ao cuidado das crianças, dos velhos e dos incapazes, enquanto que as atividades de produção social e de direção da sociedade, desempenhadas no espaço público, são atribuições masculinas. É segundo esta divisão sexual do trabalho que as mulheres aparecem envolvidas no trabalho cotidiano requerido pela reprodução biológica e social da sociedade humana, como seja o que decorre do nascimento de novos seres humanos e da manutenção de determinadas condições necessárias aos seres vivos para sua sobrevivência. (ROCHA e FERREIRA, 2006, p. 33).

Ao tratar da *Origem da família, da propriedade privada e do Estado*, Engels (1977), já apresenta alguns elementos em relação à divisão do trabalho entre os sexos no espaço doméstico: “( ) a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos.” E já ressalta a “coextensividade” existente entre a opressão de classes e de sexos, dando-lhes o mesmo estatuto teórico:

(...) o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino. (ENGELS, 1977, p.70-71).

Assim, Engels materializa a opressão da mulher, descobrindo a sua raiz material e mostrando que tal opressão nas diversas sociedades não tinha como causa básica a constituição do corpo, mas era fruto de determinadas relações

sociais que se assentavam na divisão e na exploração de uns pelos outros. A questão da opressão da mulher deixa de ser do domínio da biologia e é inserida no domínio da história, da cultura, tornando possível assim vislumbrar a sua superação por meio da ação política, pois se não é algo natural, pode ser superada.

No século XIX, com o desenvolvimento da Revolução Industrial ocorreu uma ênfase na transferência da produção da mulher no espaço do lar para a fábrica. Paradoxalmente, à medida que grandes contingentes de mulheres foram se integrando na produção social após a introdução da maquinaria, o espaço de trabalho foi separado do espaço doméstico e manteve-se a concepção de que o lugar natural da mulher seria a casa, e sua função primordial ter filhos e cuidar deles. Portanto, as mulheres só poderiam se inserir no mundo do trabalho durante curtos períodos de suas vidas, pois depois de se casarem ou de terem filhos deveriam abandonar os seus empregos e, somente voltariam a ele, caso seus maridos não tivessem a capacidade de sustentar a família. (NOGUEIRA, 2006, p.25-26).

Desde os pensadores clássicos até as concepções vigentes hoje, a concepção de que a “natureza” das mulheres (emotividade, falta de racionalismo, dependência biológica da maternidade, fragilidade etc.) as tornam inferiores na vida pública. Por isso, a história da mulher é uma história de aprisionamento na esfera doméstica, sendo raros os relatos que a incluem em conceitos e categorias políticas gerais.

Historicamente, a construção das identidades de homens e mulheres na sociedade se tem configurado a partir desta dicotomia entre as esferas pública (espaço de produção) e privada (espaço de reprodução ou doméstico), com atribuições de papéis, atitudes e valores previamente definidos segundo modelos naturais.

Os homens prioritariamente designados para a produção e as mulheres para a reprodução (divisão trabalho assalariado / trabalho doméstico), e as tarefas produtivas reservadas ora aos homens, ora às mulheres, é tão comum a todas as sociedades e é algo tão antigo que esses dados apareceram de início como “naturais” e “evidentes”.

Tal distinção entre trabalho de homens e trabalho de mulheres, segundo Lorena Holzmann Silva (1997), já foi considerada como expressão de atributos e capacidades inatas aos indivíduos e diferenciadas segundo o sexo, mas que encontram diferentes conotações em sociedades e períodos históricos distintos:

Argumentos de ordem biológica serviram como justificativa da divisão sexual do trabalho, legitimando-o como um processo natural. Estudos comparativos de sociedades culturalmente distintas demonstraram a impropriedade desses argumentos ao revelarem que os supostos “dons naturais” atribuídos aos homens e mulheres não são similares em contextos culturais diferentes. Os estereótipos do “ser homem” e “ser mulher”, que sustentam e legitimam a divisão sexual do trabalho, são construções culturais particulares e de conteúdos específicos, concretos e simbólicos, muito diversificados, comportando uma grande variabilidade de arranjos na determinação das funções, tarefas e trabalhos que devam ser desempenhados por homens ou por mulheres (SILVA, 2000, p.62).

Corroborando Lorena H. Silva (2000), Kergoat (1989), afirma que,

essa forma de divisão social é válida para todas as sociedades: historiadores e etnólogos mostraram, demonstrando-o, que as modalidades dessa divisão variam muito no tempo e no espaço, a tal ponto que tarefa especificamente masculina numa sociedade pode ser especificamente feminina em outra. (KERGOAT, 1989, p.80).

A situação da mulher passou por inúmeras transformações no decorrer do tempo e nos diferentes tipos de sociedade existentes nas diversas épocas históricas. Estudos realizados, sobretudo pela antropologia, comprovam que a mulher não nasceu oprimida ou inferiorizada, mas passou a ser tratada como tal.

Para Toledo (2008, p. 25),

Nas distintas sociedades primordiais estudadas até hoje, os papéis desempenhados por homens e mulheres, ou seja, a forma como a mulher e o homem eram tratados, sempre esteve relacionada, direta ou indiretamente, à divisão social do trabalho. Portanto, a definição desses papéis sempre teve sua matriz nos fundamentos econômicos da sociedade, ou seja, a produção e a reprodução da vida cotidiana.

Portanto, a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável e rígido. Por ser um fenômeno histórico e social, ancorado nos fundamentos econômicos, se transforma e se reestrutura de acordo com a sociedade da qual faz parte em um determinado período. Assim, se a forma de organização da divisão do trabalho entre os sexos permanece a mesma, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço.

Após a Revolução Industrial, que permitiu, de certa forma, uma acentuada inserção feminina no espaço produtivo industrial, as tarefas domésticas continuavam reservadas exclusivamente à mulher, ou seja, aos poucos foi se organizando a família operária patriarcal: marido provedor e esposa dona de casa e provedora complementar, confirmando uma divisão sexual desigual do trabalho que se mantém até hoje na sociedade capitalista.

Em suma, a divisão do trabalho entre os sexos se impôs progressivamente como uma modalidade da divisão social do trabalho, da mesma forma que a divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou a divisão internacional do trabalho. (KERGOAT, 1989, p.80).

Para Nogueira (2006, p.26) “as relações sociais capitalistas legitimaram uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens, imprimindo uma conotação considerada ‘natural’ à mulher, dada pela subordinação.” Assim, na sociedade capitalista, segundo esta divisão, o trabalho doméstico fica sob a responsabilidade das mulheres, independentemente de elas terem ou não um emprego assalariado, realizado na esfera produtiva.

As mulheres, como trabalhadoras assalariadas, participam da produção social, no domínio do trabalho coletivo, e adquirem, assim, maior independência diante do homem. Contudo, com o advento da indústria moderna, aquele que poderia ter sido o passo decisivo para a emancipação da mulher – sua entrada na produção coletiva – foi transformado pelo capitalismo em mais uma forma de opressão e dupla exploração da mulher.

Somente no começo dos anos 70, sob o impulso do movimento feminista na França, é que ocorreu um novo passo na conscientização da luta pela emancipação da mulher, questionando prioritariamente alguns dos aspectos que mais colaboravam para a precarização do trabalho feminino no capitalismo. “Mantinha-se o enfrentamento em relação ao discurso conservador que preconizava um destino natural para a mulher: ser mãe e esposa, mantendo o conceito de família patriarcal como instituição básica e universal.” (NOGUEIRA, 2004, p. 37).

Uma das bandeiras dessa luta visava conquistar a igualdade de direitos no mundo do trabalho, a partir da tomada de consciência de uma opressão específica:

(...) tornou-se coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho era realizada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho era invisível; que era feito não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal (...); é como se sua atribuição às mulheres, e somente a elas, fosse automática e isso não fosse visto nem reconhecido. (KERGOAT, 2009, p.68-69)

A luta feminina caminhou então, mais fortemente em direção ao combate às diversas formas de opressão à mulher, indicando que a reivindicação por uma independência econômica e social era necessária e inadiável, como por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais e uma divisão sexual mais justa das tarefas domésticas, no espaço reprodutivo, libertando, aos menos parcialmente, a mulher da dupla jornada.

Heleieth Saffioti (2000, p. 73) afirma que “para muitos o capitalismo teria aberto as portas do mundo do trabalho para a mulher. Não foi nem é assim. O capitalismo abriu as portas sim, mas do emprego, pois as mulheres já trabalhavam, havia muito tempo, mais que os homens”. Assim, adotando uma definição cada vez mais ampla, para Kergoat (2009), a partir de uma análise sexuada, o trabalho deve ser questionado através da recusa de limitá-lo exclusivamente ao trabalho assalariado e profissional, levando-se em conta, simultaneamente, tanto o trabalho doméstico quanto o trabalho assalariado.

Tendo sua forma bastante distinta daquela assumida pelo trabalho assalariado no mundo da produção, a atividade doméstica não assalariada, realizada na esfera reprodutiva, é uma forma evidente de trabalho. Desse modo, pode-se afirmar que a mulher tem seu “trabalho duplicado” (NOGUEIRA, 2006), uma vez que quanto mais aumenta a sua inserção no mundo do trabalho assalariado, permanece, ao longo dos anos, a lógica hegemônica para manter a estrutura da família patriarcal, reservando às mulheres as responsabilidades domésticas, contribuindo para a persistência da desigualdade na divisão sexual do trabalho ainda no decorrer do século 21.

Apesar de a luta feminina visar à redução da desigualdade existente na divisão sexual do trabalho, tanto no espaço produtivo quanto no reprodutivo, historicamente as mulheres sempre estiveram em situação de desigualdade. Mesmo diante de uma intensa e contínua complexidade da divisão social do trabalho na sociedade atual, que repercutem também em mudanças continuadas e profundas na divisão sexual do trabalho, a concepção de que ela decorre de fatores naturais não

foi totalmente erradicada. Qualquer que seja o período considerado, a sustentação do trabalho social sobre o biológico é atestada por etnólogos e historiadores.

A divisão do trabalho entre os homens e as mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres, ao passo que são cada vez mais numerosas, na nossa sociedade salarial, as mulheres a querer entrar e se manter no mercado de trabalho. (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.113)

Para Lorena H. Silva (2000) esta naturalização da divisão do trabalho entre os sexos, não só atua no direcionamento para a inserção e nas oportunidades de homens e mulheres no mercado de trabalho, como também sustenta a discriminação feita às mulheres dificultando seu acesso à determinadas atividades, aos setores e postos de trabalho, em geral, de maior prestígio social e melhor remuneração.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos. (...). Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (HIRATA e KERGOAT, 2007, p.599)

Hirata e Kergoat (2007, p.596) dividem o termo “divisão sexual do trabalho” em duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma “acepção sociográfica”, na qual se estuda a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e de outro se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

Em ambas as acepções, conforme preconizam as autoras, pode-se distinguir a divisão sexual do trabalho em dois princípios organizadores: “**o princípio da separação**” (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e “**o princípio hierárquico**” (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher – termo utilizado no sentido antropológico e ético, não no sentido econômico). Sendo tais princípios válidos para todas as sociedades e aplicados mediante um processo de legitimação - a ideologia naturalista - reduz o gênero ao sexo biológico e as

práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. Quer seja o trabalho produtivo<sup>10</sup> e/ou reprodutivo<sup>11</sup>, o que distingue o trabalho masculino do trabalho feminino é o “valor” dado a ele. “Produção ‘vale’ mais que reprodução, produção masculina ‘vale’ mais que produção feminina (mesmo quando uma e outra são idênticas).” E é este “valor” que induz a uma hierarquia social. Modificam-se as modalidades, mas as sociedades continuam a ser organizadas em torno da divisão do trabalho entre os sexos, com “valor” e princípio de hierarquias imutáveis: “o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher.” (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.113).

Porém, para Kergoat (2002), o fato desses dois princípios organizadores estarem presentes em todas as sociedades conhecidas e de serem legitimados pela ideologia naturalista, não quer dizer que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Pelo contrário, há uma extrema variabilidade de suas modalidades concretas no tempo e no espaço. Mas, independentemente do ponto de vista adotado para se estudar a divisão do trabalho entre os sexos ao longo do tempo, é observado que os homens continuam dirigindo e modulando esta divisão, incessantemente, em favor de seus interesses. E, apesar de inúmeras mudanças que se deram em diferentes momentos do curso da história, as modalidades dessa divisão modificam-se, mas parecem fortemente marcadas pela permanência: “(...) pode-se constatar que a divisão sexual do trabalho parece submetida a uma forma que leva mais ao deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino do que à supressão da própria divisão sexual.” (HIRATA, 2002, p. 285).

Esse é o mesmo argumento defendido por Le Doaré (1994, p. 5-6) “as respectivas condições do trabalho dos homens e das mulheres mudam de acordo com o contexto histórico, cultural, econômico, mas não se transformam, seguem obstinadamente a mesma linha de divisão dos espaços masculinos e femininos”. Se a divisão do trabalho profissional que atribui aos homens as funções de comando e as tarefas mais pesadas e às mulheres os trabalhos limpos, leves e subalternos, tornou-se menos nítida nos países ocidentais altamente industrializados, a

---

<sup>10</sup> “Trabalho produtivo” neste estudo não se refere ao sentido de trabalho que cria diretamente mais valia, conforme Marx, (s/d), mas em seu sentido mais genérico, para designar o trabalho assalariado, tanto produtivo quanto improdutivo, que se realiza na sociedade capitalista.

<sup>11</sup> “Trabalho reprodutivo” refere-se não somente a reprodução biológica, do ato de gerar e procriar filhos, mas a todas as atividades realizadas no espaço doméstico e familiar.

persistência da divisão do trabalho doméstico e a desvalorização do trabalho da mulher com a criação de guetos femininos ainda são notáveis (NOGUEIRA, 2006).

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina e na organização do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho. (SOUZA-LOBO, 1991)

Uma relação de igualdade substancial entre os sexos no espaço produtivo, como no espaço reprodutivo, não é do interesse e, nem tampouco, faz parte da lógica da sociedade capitalista atual, que no máximo permite uma relação de igualdade apenas formal. Nogueira (2009, p. 13), afirma que em grande medida a lógica do capital se opõe frontalmente ao processo de emancipação da mulher, uma vez que ele necessita, para a preservação do seu sistema de dominação, do trabalho feminino preservado pelos mecanismos estruturais que geram a desigualdade e a subordinação da mulher.

A articulação entre o trabalho doméstico, como fonte de reprodução e procriação de força de trabalho, e a produção social mostra como o uso da força de trabalho feminina é um dos recursos para o capitalismo expandir a extração da mais-valia absoluta. O trabalho doméstico, embora seja parte do capitalismo, ocorre fora das relações capitalistas de produção e não produz mercadorias. Mas a família de trabalhadores continua produzindo valores de uso que fazem parte substancial da cesta de consumo familiar e têm relação direta com a reprodução da força de trabalho. O capital transfere para a família (em especial, para a mulher) parte do processo de produção. Assim, reduz o custo de reprodução do trabalhador masculino e de sua força de trabalho, permitindo que seu valor seja apropriado pelo capital. Além disso, ao tornar o trabalho doméstico absorvente das energias e do tempo disponível da mulher, permite que a negociação da força de trabalho se faça abaixo de seu valor. O trabalho doméstico torna-se o espaço de degradação da força de trabalho feminina e, por extensão, de todo o trabalho. “Desde o final do século passado, as mulheres tornaram-se o principal reservatório de mão de obra

barata, o que representa o movimento ascensional das ocupações mal pagas, domésticas e suplementares.” (PENA, 1981, p. 80).

Portanto, a situação da mulher no mundo do trabalho – tanto do trabalho social quanto do trabalho doméstico - é um problema de classe, um problema do capitalismo. Com a globalização da economia, o capital precisa de mão de obra barata, flexível, sem qualificação (ou altamente qualificada), apelando, assim, para a força de trabalho feminina e, em consequência, degradando a toda classe trabalhadora em conjunto.

Mas problematizar o trabalho em sua divisão sexual não remete a um pensamento determinista; ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão. (KERGOAT, 2009, p.68).

## **2.2 GÊNERO, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO: APROXIMAÇÕES CONCEITUAIS**

A categoria de análise “gênero” emergiu ao final da década de 1970 por um grupo de pesquisadoras anglo-saxãs como distintivo de *sex*, visando “rejeitar um determinismo biológico implícito no uso de termos como *sexo* ou *diferença sexual*” e denotar “o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no *sexo*”. (SCOTT, 1995, p.72). O conceito deixa claro que a discriminação vivida pelas mulheres não é um problema exclusivo delas ou advindo de uma incapacidade natural, mas resultado das relações sociais entre os sexos construídas ao longo da história e serve, assim, como uma ferramenta analítica que é, ao mesmo tempo, uma ferramenta política.

Segundo Carreira (2004, p.15),

a categoria gênero também contribuiu para revelar, a partir de uma grande lente, aquilo que é cultural e, logo pode ser mudado na vida em sociedade, questionando a naturalização da desigualdade social entre os sexos. Ao mostrar a dimensão social da desigualdade e suas repercussões na divisão sexual do trabalho, escancara ainda mais portas e janelas para a ação política de coletivos, organizações e movimentos que atuam pela transformação dessa realidade.

Não há, contudo, a pretensão de negar que o gênero se constitui com ou sobre corpos sexuados, ou seja, não é negada a biologia, mas enfatiza, deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. Dessa forma, pretende-se recolocar o debate no campo do social. As justificativas para as desigualdades precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas, mas sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade, nas formas de representação.

Assim os “estudos sobre a mulher” são substituídos pelos “estudos de gênero”, nos quais é necessário demonstrar que não propriamente as características sexuais, mas a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. “Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos”. O conceito passa a ser usado, então, com um forte apelo relacional e, nesse sentido, um gênero só existe em relação ao outro. “Deste modo, ainda que os estudos continuem priorizando as análises sobre as mulheres, eles estarão agora, de forma muito mais explícita, referindo-se também aos homens.” (LOURO, 2008, p.22). Essa característica permite considerar que tanto o processo de dominação quanto o de emancipação envolve relações de interação, conflito e poder entre homens e mulheres.

Numa perspectiva política, nos obriga a ampliar o olhar sobre os atores. O problema deixa de ser apenas das mulheres, requerendo alterações nos lugares, práticas e valores dos atores em geral. Esse conceito contribui para incorporar na agenda feminista a luta no plano da cultura e da ideologia, fornecendo um espaço para a subjetividade na construção e reprodução dos lugares e significados socialmente identificados com o masculino e feminino. (ARAÚJO, 2000, p. 69).

Varikas (1992) explicita os efeitos de renovação teórica na análise do trabalho quando da passagem das categorias neutras de análise das pesquisas, nas quais “as mulheres são invisíveis enquanto atores sociais”, para as categorias das relações sociais sexuadas. Para esta autora, o conceito de “gênero” veio trazer uma importante contribuição à abordagem dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho, sendo entendido como processo histórico de construção hierárquica e

interdependente de relações sociais de sexo. Estas implicam em antagonismo ou conflito ligados à dominação e à opressão e atravessam o conjunto da sociedade, articulando-se com as demais relações sociais. A divisão sexual do trabalho é apenas um aspecto das relações sociais sexuadas e permite romper – enquanto conceito – com a abordagem em termos de papéis e de funções.

Por sua vez, Araújo (2000), ao articular o marxismo ao feminismo esclarece que o conceito de gênero surgiu na tentativa de se compreender como a subordinação é reproduzida e a dominação masculina é sustentada em suas múltiplas manifestações, buscando incorporar as dimensões subjetiva e simbólica do poder, para além das fronteiras materiais e das conformações biológicas. A possibilidade de pensar as práticas materiais e ao mesmo tempo as construções simbólicas (evitando o essencialismo biológico ou a sustentação exclusiva na dimensão econômica), fez com que esse conceito fosse assumido também pelo feminismo de base marxista, preocupado em responder à permanência de relações de opressão entre homens e mulheres, mesmo em contextos econômicos e políticos diferenciados. Mas o seu percurso analítico guarda certos problemas que merecem ser assinalados: a ênfase na dimensão subjetiva das relações de poder entre homens e mulheres, desvinculada de bases materiais; e nas análises pós-estruturalistas a dimensão simbólica ganha centralidade, e a referência às práticas e relações materiais torna-se opaca. E mais,

gênero deixa de ser um conceito meio, isto é uma forma de ampliar o olhar e entender a trajetória em torno da qual a dominação foi se estruturando nas práticas materiais e na subjetividade humana, para tornar-se um conceito totalizador, um modelo próprio e autônomo de análise das relações de dominação/subordinação, centrado quase exclusivamente na construção dos significados e símbolos das identidades masculina e feminina. As práticas materiais e as intercessões com outras clivagens praticamente desaparecem e/ou são bastante secundarizadas. (ARAÚJO, 2000, p.70).

Coole (1999) observa que as análises iniciais sobre gênero asseguravam o vínculo com a dimensão material e as práticas coletivas daí originadas. Mas com o crescente “deslocamento” em direção à dimensão simbólica, o conceito de gênero vem se tornando um código cultural de representação e aparece como mero efeito discursivo, desvinculado dos contextos socioeconômicos concretos.

Araújo (2000) conclui que as tentativas de achar um lugar para a dimensão subjetiva da dominação de gênero correm o risco de abdicar de qualquer perspectiva estrutural de um sistema econômico e político mais amplo, só restando lugar para o “simbólico”, abstraído de bases concretas. A totalização produzida por um conceito - classe -, por demais criticada, parece ceder lugar para outra forma de totalização conceitual, a de gênero. Para a autora, essa apropriação analítica implica, também, o risco de se perder de vista os possíveis impactos que as relações de classe ou de raça poder vir a ter sobre a própria situação da mulher.

Michele Ferrand<sup>12</sup> (RIAL, LAGO e GRASSI, 2005), uma das pesquisadoras de referência nos estudos feministas franceses, esclarece que na virada da década de 1980 a 1990, o termo *gender*, no sentido de “sexo social”, não contava com a aprovação das pesquisadoras francesas, principalmente em razão da polissemia e da indefinição que seu uso trazia em diversas esferas. Assim seu emprego generalizado, em oposição ao sexo biológico, representava para as pesquisadoras francesas um duplo inconveniente: primeiramente, mascarava o antagonismo sublinhado na utilização do termo *relações*<sup>13</sup>; (em homologia com as relações de classe do marxismo), com o inconveniente de sugerir a existência eventual de uma complementaridade entre os gêneros, entre o masculino e o feminino, complementaridade que supõe diferenças de cuja existência as feministas francesas temiam. Com efeito, pelo menos dentro da corrente dita *universalista*, majoritária, a diferença transforma-se rapidamente numa hierarquização em termos de mais ou de menos. Além disso, e, sobretudo, o emprego do termo *gênero* como equivalente de “sexo social”, no masculino e no feminino, remetia essencialmente ao cultural, podendo dar a entender que o sexo biológico era um dado “primeiro”, não cultural, existindo antes do social, imutável, inatingível. Entretanto,

---

<sup>12</sup> Michèle Ferrand, socióloga vinculada à equipe de pesquisa Cultures et Sociétés Urbaines (CSU) no Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines (IRESCO), em Paris, em entrevista a Carmen Rial, Mara Coelho de Souza Lago e Miriam Pillar Grossi (Universidade Federal de Santa Catarina), publicado em Estudos Feministas, Florianópolis, 13(3): 320, set.-dez./2005.

<sup>13</sup> Isto porque em francês a palavra relação pode ser traduzida como *rapport* ou *relation* cujos significados são diferentes.

o termo relações sociais de sexo era longo, pesado, difícil de utilizar nos títulos, etc... e, com a influência das anglo-saxãs e a ajuda das instituições internacionais, as feministas francesas puseram-se, pouco a pouco, a utilizar o termo; (...) porém, sempre com uma certa reticência, em razão de seu aspecto redutor. Por isso, emprega-se freqüentemente a terminologia bastarda de relações de gênero<sup>14</sup>, no sentido de manter uma idéia dinâmica. (FERRAND, In: RIAL, LAGO e GRASSI 2005, p.680-681).

Embora, enquanto definição, as categorias *Gênero* e *Relações de Gênero* (Scott, 1990), presente nos estudos anglo-saxões e *Relações Sociais de Sexo* (Ferrand *apud* Rial, Lago e Grassi, 2005. Hirata, 2002. Kergoat, 1996; 2003; 2009), dos estudos franceses possam (e são na maioria dos estudos) ser considerados sinônimos – significando a construção histórica e social dos sexos, Kergoat (1996) observa que os dois termos são altamente polissêmicos, cada qual contendo o mesmo leque de acepções que vão da simples variável mulheres, até uma análise em termos de relações sociais antagônicas. Para a autora trata-se menos de conceituações alternativas do que formalizações preferenciais.

Diferentemente do que se passou em outros países, o movimento feminista francês, se definiu de início, em parte no interior e/ou em oposição aos partidos políticos de esquerda e foi profundamente marcado pelo marxismo como teoria de referência. Vem daí um vocabulário análogo freqüentemente utilizado pelas pesquisadoras feministas francesas: modo de produção doméstica, relações sociais de sexo, classe de sexo, etc. Mas vai além disso. Para a autora a palavra “relação” tem uma conotação lingüística de reciprocidade que o termo “gênero” não tem. Segundo Kergoat (2009) a relação social não é simplesmente contato, ligação social, mas é, em princípio, uma tensão que atravessa o campo social.

Neste presente estudo, trata-se do grupo social homens e do grupo social mulheres, os quais estão em tensão permanente em torno de uma questão: o trabalho na mineração com suas divisões.

A categoria “relações sociais de sexo” leva a uma visão sexuada dos fundamentos e da organização de sociedade. Fundamentos e organização estes ancorados materialmente na divisão sexual do trabalho. Esta perspectiva permite a visão global do social em termos dinâmicos, pois ela repousa em antagonismos e contradições, bem como em termos materialistas, “pois toda relação social tem um

---

<sup>14</sup> Carloto, 2001; Saffioti, 1992; Hirata e Kergoat, 1994 (neste artigo as autoras se justificam: “adotamos aqui, para comodidade de redação, o termo “gênero”, que não costumamos utilizar.”); Hirata, 1998; 2007; entre outros/as.

fundamento material” (p.21). E como o conceito de relações sociais de sexo se prende à noção de prática social, essa abordagem permite a passagem do abstrato ao concreto e possibilita pensar simultaneamente as dimensões materiais e simbólicas que envolvem as relações sociais entre homens e mulheres.

### **2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: PRÁTICA SOCIAL E BASE MATERIAL DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO**

A divisão sexual do trabalho é uma importante categoria para compreensão do processo de constituição das práticas sociais permeadas pelas construções dos gêneros a partir de uma base material. O termo *práticas sociais* aqui é usado como uma noção indispensável que permite a passagem do abstrato ao concreto: poder pensar simultaneamente o material e o simbólico, restituir aos atores sociais o sentido de suas práticas, para que o sentido não seja dado de fora por puro determinismo. (KERGOAT, 1996).

Kergoat (2009, p.67) afirma que homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, construções sociais que formam dois grupos envolvidos em uma relação social específica: as *relações sociais de sexo*. Como todas as relações sociais, estas possuem uma base material: o trabalho, e se exprimem por meio da divisão sexual do trabalho. Para Kergoat (1996, p.19) as “relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são duas proposições que formam um sistema”. “A divisão sexual do trabalho tem o status de *enjeu*<sup>15</sup> das relações sociais de sexo.” (KERGOAT, 2009, p.71). Isto porque estes dois conceitos são inseparáveis. Analisar o trabalho em termos de sua distribuição entre os sexos permite demonstrar que existe uma relação social específica entre os grupos de homens e mulheres. É esta análise que permite provar, a partir da repartição do trabalho assalariado ou do trabalho doméstico, que as separações entre os sexos não são redutíveis a uma complementação de tarefas entre homens e mulheres, ou a uma maior ou menor exploração ou a uma divisão desigual, mas que “se trata de um tratamento contraditório segundo o sexo. Enfim, de uma análise da relação social específica à variável sexo.” (KERGOAT, 2002, p. 50)

Ainda segundo Kergoat (1996, p.20), o termo divisão sexual do trabalho é usado frequentemente de maneira descritiva. Para designar uma diferenciação entre

---

<sup>15</sup> *Enjeu*, em francês, significa o que está em jogo.

os sexos nas atividades sociais é utilizado em uma abordagem sociográfica que descreve os fatos, constata desigualdades, mas não organiza esses dados de maneira coerente e na maioria das vezes é despojado de toda conotação conceitual.

Mas,

(...) falar em termos de divisão sexual do trabalho é muito mais. É articular essa descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza esta diferenciação para hierarquizar as atividades. A divisão sexual do trabalho está no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres. (KERGOAT, 1996, p.20)

A partir do ponto de vista desta autora, a divisão sexual do trabalho é indissociável de uma Sociologia das relações sociais e conceituar a divisão sexual do trabalho em termos de relação social baseia-se na idéia de uma relação antagônica entre dois grupos sociais: homens e mulheres. Esses grupos estão em tensão permanente em torno de uma questão: o trabalho e suas divisões. A divisão sexual do trabalho é considerada como um aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida.

Hirata e Kergoat (2003) ressaltam que é preciso falar de “opressão” e de “dominação” e não apenas de “desigualdade” ou “injustiça” quando a referência é a situação das mulheres no trabalho em comparação aos homens. “A divisão sexual do trabalho é o suporte empírico que permite a mediação entre as relações sociais (abstratas) e práticas sociais (concretas). (...) A divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres.” (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.111).

É preciso distinguir “**opressão**” de “**exploração**”. A **opressão**, atitude de se aproveitar das diferenças que existem entre os seres humanos para colocar uns em desvantagem em relação aos outros, gera uma situação de desigualdade de direitos, de discriminação social, cultural e econômica. A **exploração**, por sua vez, é um fato econômico assentado sobre a submissão de um ser humano ao outro e dá origem à divisão da sociedade em classes.

No entanto,

Existe uma relação estreita de dependência entre uma e outra. Quando começa a surgir a exploração econômica, esta tem a oportunidade de se combinar com diversas situações de desvantagem e de opressão

preexistentes, além de abrir caminho para o surgimento de novas. Vai-se estabelecendo, desde o princípio, uma relação contraditória e mediada entre a exploração e as opressões, diferente em cada momento da história e da luta de classes. (TOTLEDO, 2008, p. 17)

Nas sociedades capitalistas, a mulher padece dessa dupla carga: a opressão, o preconceito, a marginalização pela sua condição feminina<sup>16</sup> e, por outro lado, a exploração econômica, imputando-lhe uma dupla jornada como trabalhadora doméstica e assalariada.

É importante considerar, segundo Kergoat (1986, p. 21) que, como constructos sociais, os grupos sexuais constroem-se em termos dinâmicos, pois repousa em tensão, oposição, antagonismo e contradições, bem como em termos materialistas, pois toda relação social tem um fundamento material e não apenas ideológico. Assim,

as relações sociais de sexo têm uma base material (a divisão sexual do trabalho) embora tenham, também, uma base ideativa: qualquer poder, dizia Foucault, precisa de um saber; neste caso, o naturalismo serve de ideologia de legitimação, de "doxa de sexo". Elas podem ser periodizadas, fazem a História assim como as outras relações sociais. Essas relações sociais se fundamentam primeiro, e antes de mais nada, sobre uma relação hierárquica entre os sexos; trata-se mesmo de uma relação de poder, de uma relação de "classe" - e não de um simples princípio de "classificação". (KERGOAT, 2002, p.51.).

Hirata (2002) ressalta que essa divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuais de poder, e não apenas de complementaridade de papéis.

A divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. A divisão do trabalho é, assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração, de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas. (HIRATA, 2002, p.280-281)

Portanto, a divisão sexual do trabalho, enquanto categoria de análise concebe as relações entre homens e mulheres como vivenciadas e pensadas como gênero masculino e feminino, oriundas da construção histórica e das relações sociais nas quais estão presentes as relações de poder. Permite delimitar os lugares sociais

<sup>16</sup> No caso da mulher negra essa opressão é ainda mais agravada pelo racismo.

atribuídos aos homens e às mulheres e incorporar nessas análises a articulação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado, o público e o privado, produção e reprodução.

## 2.4 AS TEORIAS CONTEMPORÂNEAS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Partindo-se das duas possibilidades da língua francesa para descrever as relações sociais: *rapport social* (relação social) e *lien social* (vínculo social), Hirata (2002, p. 279-281) e Hirata e Kergoat (2003, p.114-115) apresentam as duas maiores teorias existentes sobre a divisão sexual do trabalho, as quais se opõem e se divergem entre si: *A Teoria do Vínculo Social* e *A Teoria da Relação Social*.

**a) Teoria do Vínculo Social:** esta teoria remete mais a uma conceitualização da divisão sexual do trabalho por meio de seus conteúdos conceituais: solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão de papéis. Destaca a “repartição do trabalho”. “(...) Os status sociais entre os sexos são presumidamente iguais, haveria complementaridade e conciliação de papéis”. (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.111).

Pensadas a partir da *teoria do vínculo social* as relações sociais são consideradas com uma suposta igualdade de *status* sociais entre homens e mulheres, e aparecem sob a forma de um “princípio de parceria”. Trata-se de uma especialização de papéis sexuais. A idéia de complementaridade ou de uma conciliação de papéis toma a forma de um “modelo tradicional”, no qual, ao homem corresponderia o papel instrumental de provedor da família e teria sua vida voltada para a esfera pública da sociedade em que exerceria seu trabalho remunerado, enquanto à mulher caberia o papel expressivo de responsabilidade pelo bem estar da família e estaria limitada à esfera privada, onde cuidaria das atividades domésticas e dos filhos (PARSONS, 1960; CARVALHO, 1992).

Pode tomar também a forma de um “modelo de conciliação” entre a via profissional e via familiar, no qual

visa a articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. Trata-se de uma condição necessária de igualdade das chances entre homens e mulheres, especialmente na área profissional (...). Uma possível recomposição e uma nova divisão dos papéis se realizariam, então, não mais à custa das mulheres, mas em benefício comum dos homens e das mulheres. (LAUFER, 1993 apud HIRATA, 2002, p. 279-280)

**b) Teoria da Relação Social:** Remete mais a uma conceitualização em termos de “relação social”: divisão do trabalho, contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão, poder e uma teoria geral das relações sociais, à idéia de relações antagônicas entre os sexos.

A conceitualização da divisão sexual do trabalho em termos da *teoria da relação social* baseia-se, ao contrário, na idéia de relação de antagonismo entre homens e mulheres, em uma visão global do social pensada em termos dinâmicos, pois ela repousa em antagonismos e contradições, bem como em termos materialistas, ou seja, as relações sociais de sexos, caracterizadas pelas seguintes dimensões:

- a relação entre os grupos assim definidos é antagônica;
- as diferenças constatadas entre as atividades dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica;
- essa construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica; em outros termos, a “mudança de mentalidade” jamais acontecerá de forma espontânea, se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta; podemos fazer uma abordagem histórica e periodizá-la;
- essas relações sociais se baseiam antes de tudo numa relação hierárquica entre os sexos; trata-se de uma relação de poder, de dominação. (KERGOAT, 2009, p.71)

Nesta abordagem, para Kergoat (1996, p.21) as relações sociais de sexo repousam:

- em uma ruptura radical com as explicações naturalistas e biologizantes das diferenças entre as práticas sociais de homens e mulheres;
- em uma ruptura radical com os modelos “universais”;
- nas afirmações de que as diferenças entre os sexos são construídas socialmente e como tal têm uma base material e não apenas ideológica;
- que elas são passíveis de ser aprendidas historicamente;

- na afirmação de que estas relações sociais repousam em uma relação hierárquica entre os sexos e que se trata de uma relação de poder.

No entanto, na divisão do trabalho social entre os sexos está presente a dominação e também o vínculo social, pois, nenhum princípio de coerência teórica – antagonismo ou vínculo social – pode ser eleito como princípio de explicação universal. “Diversidade e contradição estão no centro de toda a prática social. Por conseguinte, (ter um) vínculo social não invalida a relação social e vice-versa”. (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.115).

As autoras afirmam que o “vínculo social” não é o fundador das relações de sexo e discordam desta teoria. Para tanto, seria necessário provar que o fenômeno do valor diferenciado do trabalho de homens e mulheres, assim como a assimetria das posições ocupacionais e a hierarquia no trabalho não são recorrentes e que “a divisão do trabalho entre os sexos é reinventada a cada dia por indivíduo(s) numa situação igual de início”, o que nem sempre acontece. (HIRATA e KERGOAT, 2003, p.115).

A divisão sexual do trabalho é um fator histórico, porque foi constituído como tal no decorrer da história humana, que cada vez mais se distancia da natureza. Conceituar a divisão do trabalho em termos de relações sociais de sexo, conforme os inúmeros estudos de Kergoat (1984; 1986; 1992; 1996; 2002; 2003, 2009) remete, não simplesmente a “vínculo social” contato, ligação social, mas à noção de prática social; a admitir que existe uma relação social de antagonismo e conflito específica entre os homens e as mulheres, e não apenas condutas biologicamente reguladas, implicando em práticas sociais diferentes segundo o sexo.

A divisão sexual do trabalho, como base material do sistema sexo-gênero concretiza e dá legitimidade às ideologias, representações e imagens de gêneros, estas por sua vez fazem o mesmo movimento em relação às práticas sociais que segregam as mulheres nas esferas reprodutiva-produtiva, num eterno processo de mediação.

## **2.5 ARTICULAÇÃO PRODUÇÃO / REPRODUÇÃO: RELAÇÕES DE CLASSE E DE SEXO**

Segundo Engels (1977, p. 28), o elemento determinante na história é a produção e a reprodução da vida imediata. Por um lado, a produção dos meios de

existência e por outro lado, a produção dos seres humanos, a propagação da espécie.

A produção de nossa existência tem bases biológicas que implicam a intervenção conjunta dos dois sexos – o macho e a fêmea e a produção social da existência, em todas as sociedades conhecidas, implica por sua vez, na intervenção conjunta de dois gêneros, o masculino e o feminino. (CARLOTO, 2001)

Nas palavras de Marx e Engels (1977, p. 58)

na produção social de sua existência, os homens entram em relações determinantes, necessárias, independentes de sua vontade; estas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. O conjunto destas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e a qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. Não é a consciência dos homens que determina a realidade; ao contrário, a realidade social é que determina sua consciência. (MARX e ENGELS, 1977, p. 58)

Em *A Ideologia Alemã*, (Marx e Engels, 1977), é possível compreender como as várias faces das relações humanas originam-se dos processos materiais e históricos, desencadeados a partir das relações que homens e mulheres estabelecem com vistas à produção e reprodução de suas vidas e de suas necessidades. E conformam uma totalidade indispensável à reprodução social da vida material. Produção e reprodução constituem, assim, um único processo. Como indicaram os autores, tais processos se realizam via sujeitos sociais sexuados, os quais, através de suas práticas e interações com vistas à reprodução social e da espécie, dão origem à instituições, também históricas, como, por exemplo, a família. Este enfoque contribuiu para o entendimento de que as relações sociais, inclusive as que se desenvolvem entre homens e mulheres, são construídas, reproduzidas e transformadas, uma vez que a natureza humana não é concebida como algo ontológico e imutável, mas produto das práticas sociais, conflituosas e, muitas vezes, antagônicas. (ARAÚJO, 2000).

Para Carloto (2001), a existência de gêneros é a manifestação de uma desigual distribuição de responsabilidades na produção social da existência. A sociedade estabelece uma distribuição de responsabilidades que são alheias às vontades das pessoas, sendo que os critérios desta distribuição são sexista,

classista e racista. Do lugar que é atribuído socialmente a cada um, dependerá a forma como se terá acesso à própria sobrevivência como sexo, classe e raça, sendo que esta relação com a realidade comporta uma visão particular da mesma.

Segundo Saffioti (1992) a construção dos gêneros se dá através da dinâmica das relações sociais. Os seres humanos só se constroem como tal em relação com os outros. Mas, para Izquierdo (1990) o modo masculino que contribui para a produção da existência é diferente do feminino. A autora denomina as esferas produtoras da existência como: a *esfera da sobrevivência* (doméstica ou reprodutiva) e a *esfera da transcendência* (pública ou produtiva). Cada uma destas esferas constitui o espaço social de um dos gêneros, sendo a esfera doméstica o espaço próprio do gênero feminino e a esfera pública própria do gênero masculino.

O maior problema apontado por Izquierdo (1990) é a separação da sobrevivência e da transcendência em duas esferas, o que converte as atividades que se desenvolvem em cada uma delas em alienadas, porque uma carece de sentido se não se refere à outra. A questão não é tanto estabelecer valorização a respeito da importância relativa de cada uma das esferas, mas assinalar que sobrevivência e transcendência, produção e reprodução, doméstico e público, masculinidade e feminilidade não são outra coisa que as duas caras da mesma realidade única e indivisível.

Segundo Hirata (1995, p.40), todas as análises realizadas pelas pesquisadoras dos movimentos feministas sobre as relações sociais entre os sexos dividiam-se em conceder uma supremacia a apenas um dos elementos destas relações, ora à opressão/dominação sexual, ora à superexploração econômica. “Relações de classe ou relações de sexo, antagonismos de classe ou antagonismos de sexo, tudo se passava como se a importância dada a uma destas relações implicasse deixar a outra em um plano secundário.”

Combes e Haicault (1986, p.24) evidenciam a busca inútil de tais pesquisadoras por um inimigo principal da opressão/dominação das mulheres, patriarcado ou capitalismo; ou de esferas e de relações sociais principais ou secundárias. Termos como “produção”, “reprodução”, “classes”, “sexos” são acentuadamente utilizados tornando temerário o exercício de elaboração de uma teoria da articulação produção/reprodução, relações entre lutas de classes e lutas de sexos, patriarcado e capitalismo.

No entanto, as autoras ressaltam que,

o Estado, a Ciência, as técnicas e as instituições já não podem mais ser pensados somente a partir de suas ligações com as classes sociais do sistema capitalista, mas devem ser pensados, igualmente, ao mesmo tempo (e não como adicional ou à margem) a partir de suas ligações com as relações entre os sexos desse mesmo sistema social. (COMBES e HAICAULT, 1986, p.24)

Para as autoras, no seio de toda formação social coexistem uma produção social de bens e uma produção social de seres humanos, que são sempre distintas, mas, ao mesmo tempo, relacionadas uma à outra.

Neste mesmo enfoque Kergoat (1984, p. 210) se recusa a hierarquizar as relações sociais. Para ela “uma relação social não pode ser um pouco mais vigorosa do que a outra; ela é, ou não, uma relação social.” Partindo do conceito de relação social como uma relação conflituosa, antagônica entre dois grupos sociais instaurada em torno de uma disputa (do francês *enjeu*), Kergoat (2010, p. 100) mobiliza os conceitos de “**consustancialidade** e **coextensividade**” para tentar compreender de maneira não mecânica as práticas sociais de homens e mulheres frente à divisão social do trabalho. Assim, as relações sociais estão envolvidas intrinsecamente umas com as outras, elas interagem e estruturam a totalidade do campo social, são “**consustanciais**”, significando “o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca”, móveis, ambíguas, contraditórias e ambivalentes, “formando um ‘nó’ que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica”. E as relações sociais são “**coextensivas**”: “ao se desenvolverem as relações sociais de classe, gênero e ‘raça’<sup>17</sup> se reproduzem e se co-produzem mutuamente”.

Migrando os conceitos de “**coextensividade**”, de origem filosófica, e “**consustancialidade**”, da teologia, para pensar a imbricação, a sobreposição e a construção de maneira recíproca das relações sociais de classe e de sexo, Kergoat conclui que a esfera da exploração econômica – ou das relações de classe – é

---

<sup>17</sup> A autora utiliza o termo “raça” da mesma forma que classe ou sexo, isto é, como categoria socialmente construída, resultado de discriminação e produção ideológica, apontando para um conceito político, cultural e social, que evidentemente não deve ser tomado no sentido biológico.

aquela em que, simultaneamente, é exercido o poder dos homens sobre as mulheres.

Marx e Engels e, sobretudo Engels (1977, p. 70-71), trataram de atribuir às relações de gênero o mesmo estatuto teórico conferido às classes sociais: “a primeira oposição de classe que se manifesta na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher no casamento conjugal e a primeira opressão de classe, com a opressão do sexo feminino pelo masculino”.

Saffioti (1982) considera importante sublinhar esta atribuição de mesmo estatuto teórico ao conceito de classe social e ao conceito de relações sociais de sexo, nas quais têm lugar a exploração dos subordinados e a dominação dos explorados - dominação e exploração sendo faces de um mesmo fenômeno.

Para Combes e Haicault (1986), ainda que freqüentemente, uma ou outra prática social é questionada sob o ponto de vista de uma dada relação social, nenhuma prática social concreta não é jamais a pura expressão ou manifestação de uma relação social única. Numerosas práticas sociais dependem, principalmente e de forma indissociável, das relações sociais de classe e das relações sociais entre os sexos, na produção de bens, onde elas se originam, e na dos seres humanos, onde elas prosseguem atuando de forma dinâmica.

E comparando a relação entre homem e mulher com as relações de classe, Goldkorn afirma que,

se a História em quase todas as suas páginas divide os homens em dominados e dominadores, explorados e exploradores, servos e amos, escravos e senhores, a mulher, este ser humano menos humano, pode ser posta em uma ainda outra subcategoria, a de dominada do dominado, explorada pelo explorado, serva do servo, escrava do escravo e proletária do proletário. (GOLDKORN, 1979, p. 7).

Assim, partindo-se das idéias de “coextensividade” e “consustancialidade” propostas por Kergoat, na qual a exploração no trabalho assalariado e a opressão de sexo são indissolúveis, Hirata (2002) propõe reconceitualizar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo “sexuada” e “de classe”. É através desta passagem do primado do econômico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e uma exploração econômica (e de sexo) que Kergoat

(1982, p.18) conceitualiza “a divisão sexual do trabalho como uma disputa das relações sociais de sexo” e afirma, mais uma vez, o estatuto privilegiado ao antagonismo, ao conflito, à idéia de movimento social sexuado.

Trata-se aqui de romper com os pontos de vista unilaterais, a partir dos quais o trabalho de reprodução é apenas um instrumento do capital, constituído e cooptado para as necessidades da produção e por elas incessantemente reproduzido e “tentar superar as insuficiências da análise estrutural, que é inoperante no sentido de dar conta das relações sociais postas em ação, sem negligenciar, no entanto, a permanência da estrutura e seu peso sobre as práticas sociais”. (COMBES e HAICAULT, 1986, p.34).

Para Armstrong (1985, p.195),

as mulheres são simultaneamente sujeitas ao capitalismo, à dominação e a seus corpos. Colocar a questão de forma alternativa é o mesmo que perguntar se são as idéias ou as condições materiais que estruturam a subordinação das mulheres. Elas são inseparáveis. Elas agem juntas. Patriarcado e capitalismo não são sistemas autônomos, nem mesmo interconectados, mas o mesmo sistema. Como formas integradas, eles devem ser examinados juntos. (ARMSTRONG, 1985, p.195),

Esta postura vem reforçar a ideia que classe e gênero são construídos simultaneamente ao longo da história como um esquema de dominação-exploração, isto é, capitalismo e patriarcado são formas mutuamente constitutivas de dominação e exploração, “onde têm lugar a exploração dos subordinados e a dominação dos explorados, dominação e exploração sendo faces de um mesmo fenômeno. “(SAFFIOTI, 1992, p.185)

Para Brito e Oliveira (1997, p.252) a divisão sexual do trabalho recria a subordinação e a desigualdade das mulheres no trabalho, existentes também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução.

Porém, Kergoat (1986) alerta para a dificuldade de considerar estas duas relações simultaneamente. A literatura consagrada às práticas operárias femininas, por não se considerar o conjunto da produção/reprodução como um todo indissociável, apresentam visões contraditórias da classe operária feminina

(mulheres combativas / mulheres submissas). Tentar encontrar um princípio de coerência único e relacioná-lo a um lugar institucional: a família ou a empresa é uma das maneiras de por em funcionamento a dicotomia clássica: “aos homens o trabalho assalariado, (...) às mulheres, a família: lugar de enclausuramento e de opressão; lugar fechado.” (KERGOAT, 1986, p. 89-90)

Para esta autora articular produção / reprodução significa trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classe, relações que ela denomina respectivamente de **opressão e exploração**. (grifos da autora). Para tal, mais uma vez, Kergoat (1986, p.83) afirma a necessidade de não se hierarquizar essas relações sociais, nas quais não há nem *front principal*, nem *inimigo principal*. Articular em termos de relações sociais (com seu corolário: as práticas sociais) significa a recusa a considerar que os sistemas dominantes (produção: capitalismo, fábrica, empresa, mercado; e patriarcado: reprodução, família, trabalho doméstico) são totalmente determinantes; é introduzir a dinâmica, a contradição, o antagonismo entre grupos sociais no centro da análise, uma contradição viva, perpetuamente em vias de modificação e de recriação.

Partindo-se desta análise, pode-se afirmar que para as práticas sociais não há um princípio de coerência único que aplaine as contradições observadas. Ao contrário, no centro da definição das práticas sociais encontram-se a diversidade e a contradição: combatividade e submissão são as duas faces de uma mesma prática social, pois,

cada uma das maneiras de afrontar um destino de trabalhador comporta sempre uma parte de resignação, de deriva, e uma de recusa da condição de operária ou de operário. (COTTEREAU, 1980, p. 40 apud KERGOAT, 1986, p.90)

Para Kergoat (1986) as relações de classes e entre os sexos organizam a totalidade das práticas sociais, qualquer que seja a esfera onde elas se exerçam: não é apenas na casa ou na fábrica que se exerce e se sofre, se combate e se aceita a opressão e a exploração. Assim, a relação entre os sexos não se esgota na relação doméstica, como a relação de classes não se esgota na relação de produção ou na relação salarial. Kergoat propõe atribuir ao tempo o estatuto de categoria epistemológica fundamental. Somente assim é possível abordar o

problema das práticas sociais referentes às categorias de sexo e de classes (produção/reprodução, trabalho assalariado/trabalho doméstico) esquivando-se de trabalhá-las em termos lineares e normativos, mas em termos de *variações no modo de viver das conjunções* (grifo da autora).

Em se cruzando o lugar na produção (lugar atual ou passado) e a reprodução com os momentos de vida (definidos pela intersecção da história pessoal e social), uma tal abordagem permite desde já avançar hipóteses explicativas sobre as modalidades de formas de luta (individuais e/ou coletivas, contra a exploração e/ou opressão) das mulheres e dos homens da classe operária. (KERGOAT, 1986, p. 91)

Em suma, as lutas de classes e a dos sexos estão ambas presentes, permanentemente, na produção e na reprodução. Elas não são alternadamente, mas antes simultaneamente, elementos de aliança e de oposição. Articulam-se em termos de oposição e de aliança e, não em termos de prioridade ou de dependência. Não apenas as formas coletivas, organizadas, políticas e sindicais de lutas, mas toda prática que é contra as formas de opressão e dominação é elemento da luta de classes e, especificamente, toda prática das mulheres contra a dominação e exploração e as formas sutis de poder que ela reveste expressa a luta dos sexos. Homens e mulheres embora possam se unir enquanto classe operária<sup>18</sup>, as clivagens e conflitos nas relações de sexo permanecem acentuados e perpassam as classes sociais.

Combes e Haicualt (1968, p.39) explicitam melhor essa questão:

homens e mulheres estão sempre – em ambas as esferas – numa relação antagônica, na medida em que pertencem a um ou outro sexo (opressor ou oprimido) e, ao mesmo tempo, numa relação de aliança em uma base desigual, pelo fato de pertencerem à mesma classe social, isto é, a uma ou a outra das duas únicas classes definidas pela relação de exploração. Essas duas classes estão em uma relação puramente antagônica, mas a luta que opõe assim, de forma permanente e geral, o capital ao trabalho não exclui, obviamente, a diversidade das posições e dos interesses nem a das relações sociais de oposição internas a cada uma das classes. (COMBES e HAICAULT, 1986, p.39)

---

<sup>18</sup> Considera-se aqui que a mulher que não está, em nenhum momento de sua vida, inserida nas relações de produção como força de trabalho do capital constitui atualmente a exceção e, neste estudo, apenas interessa a mulher trabalhadora assalariada.

E essa oposição é permanentemente utilizada pelo capital para instaurar a exploração das mulheres na produção; exploração tanto mais forte na medida em que se verifica o consentimento tácito dos homens no espaço doméstico. Também o capitalismo tem necessidade de uma mão-de-obra flexível, que empenhe cada vez mais sua subjetividade. Assim, o trabalho doméstico assumido pelas mulheres libera os homens e cria as condições ideais para sua total disponibilidade e entrega ao trabalho assalariado e para as mulheres inseridas no mercado de trabalho, com níveis salariais mais altos, há a possibilidade de externalização do trabalho doméstico para outras mulheres. Nesse campo, igualmente, homens e mulheres estão, simultaneamente, em relações de oposição e de aliança: juntos, mas sempre sobre a base desigual do sistema patriarcal, capitalista e da divisão sexual do trabalho.

Assim, para recuperar o caráter das relações sociais que o marxismo concede a divisão do trabalho nas sociedades capitalistas, a divisão sexual do trabalho torna-se uma categoria central para investigar e compreender a subordinação das mulheres na sociedade. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é vista como um fenômeno dinâmico e em mudança e, ao mesmo tempo, como expressão, reforço e perpetuação da subordinação das mulheres.

E entre todas as formas de opressão e exploração, aquelas exercidas contra a mulher na sociedade capitalista têm um caráter distinto das demais porque atinge mais da metade de toda a espécie humana (52% da população mundial é feminina. TOLEDO, 2008, p. 16). Apesar de sê-lo em graus diferentes, a opressão atinge burguesas e trabalhadoras, sendo que no caso da últimas, combina-se a opressão com a exploração, agravando a ambas.

## **2.6 COMPLEXIDADE DO CRUZAMENTO DAS CATEGORIAS DAS RELAÇÕES SOCIAIS**

Segundo Kergoat (2010), o problema da categorização é inerente a qualquer atividade que consiste em analisar o entrecruzamento de relações sociais. Os estudos feministas, segundo a autora, invocam regularmente a necessidade do cruzamento entre as divisões decorrentes da desigualdade de classe, de sexo e de pertencimento a um grupo étnico. No entanto, o cruzamento privilegiado é entre

gênero e raça, enquanto a referência à classe social não passa muitas vezes de uma citação obrigatória.

Kergoat, (2010) insiste que nenhuma relação social é primordial ou tem prioridade sobre a outra. Ou seja, não há contradições principais e contradições secundárias. Colocar o problema em termos de consubstancialidade e coextensividade das relações sociais permite verificar que de acordo com uma configuração dada de relações sociais, o gênero (ou a classe, a raça) será, ou não será, unificador. Mas ele não é em si fonte de antagonismo ou solidariedade.

Como as demais questões dentro do sistema capitalista, a condição feminina (ou de raça) não pode ser analisada fora do marco de classe. As mulheres não se constituem uma classe social à parte. Elas são divididas em classes sociais diferentes, mesmo com todas as transformações que as classes sofreram neste século. Todas sofrem da opressão secular enquanto mulheres, mas a mulher trabalhadora, operária, carrega a dualidade de sua condição feminina e proletária – a opressão e a exploração. Quando uma mulher negra e operária, por exemplo, enfrenta conflitos, o faz como mulher, trabalhadora e negra, não faz reivindicações ou se posiciona separadamente. Lutando dessa maneira, ela combate a superexploração de todos e de todas e sua luta, acaba tendo um alcance universal.

Como orientações metodológicas para a análise empírica das relações sociais a autora sugere três princípios norteadores: 1) a análise das relações de gênero, raça e classe sob um imperativo materialista: essas relações são relações de produção. “É indispensável analisar minuciosamente como se dá a apropriação do trabalho de um grupo por outro, o que nos obriga a voltar às disputas (materiais e ideológicas) das relações sociais.” (KERGOAT, 2010, p.100). No que concerne, por exemplo, às relações sociais de sexo, as disputas são formadas pela divisão do trabalho entre os sexos. 2) É necessário historicizar as relações sociais, pois elas possuem uma estrutura que permite sua permanência, mas também passam por transformações que correspondem a períodos históricos e eventos que podem alterar o seu curso. 3) É imperativo definir as invariantes nos princípios de funcionamento das relações sociais. No que tange a divisão sexual do trabalho, por exemplo, suas formas são extremamente instáveis no tempo e no espaço, no entanto, seus princípios organizadores: o princípio da separação (trabalho de homens e trabalho de mulheres) e o princípio da hierarquia (o trabalho do homem “vale” mais do que o trabalho da mulher) permanecem constantes.

O objetivo de se utilizar a noção de relações sociais é, portanto, desnaturalizar radicalmente as construções que se baseiam na diferenciação das desigualdades, sem com isso perder de vista a dimensão concreta das relações sociais. Cada um dos sistemas de relações sociais de gênero, raça e classe possui suas próprias instâncias, que exploram economicamente, dominam e oprimem. Estas instâncias articulam-se entre si, de maneira intra e intersistêmica. Ainda que apenas uma das relações sociais seja delimitada como o objeto central da análise, as demais relações não podem passar despercebidas. Mas “não se trata de fazer um *tour* de todas as relações sociais envolvidas, uma a uma, mas de enxergar os entrecruzamentos e as interpenetrações que formam um ‘nó’ no seio de uma individualidade ou um grupo.” (Kergoat, 2010, p.100)

## 2.7 RELAÇÃO INTERSUBJETIVA, RELAÇÃO SOCIAL E PRÁTICA SOCIAL

Para se compreender o paradoxo das relações sociais de sexo no mundo do trabalho, sua dinamicidade e possibilidades de resistência e mudança, Kergoat (2010) faz uma clara distinção entre **relação intersubjetiva**, **relação social** e **prática social**.

Frequentemente, tanto leigos, quanto especialistas misturam e confundem dois níveis distintos da realidade, o das relações intersubjetivas e o das relações sociais, levando à ilusão da existência de igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

- As **relações intersubjetivas** são as relações cotidianas, próprias dos indivíduos concretos e entre os quais se estabelecem por meio dos conteúdos conceituais do “vínculo social”: solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, parceria, coordenação, especialização e divisão de papéis. São formas que suavizam o clima das relações entre homens e mulheres, mas que não afetam a dinâmica da dominação masculina no trabalho, pois, assim que as “diferenças” e as disputas se apresentam, os velhos mecanismos de opressão, dominação e exploração entram em ação.
- As **relações sociais** são abstratas e opõem grupos sociais em torno de uma disputa (enjeu). Exemplificando, uma mulher pode considerar que a igualdade com os homens na atualidade está garantida, que o seu sucesso

profissional é possível e a divisão de tarefas é apenas um problema de negociação entre os indivíduos. Este sentimento poderá advir de suas relações intersubjetivas com seus colegas de trabalho, chefias e até com o cônjuge. Para Kergoat (2010), isto também pode ser explicado pelo fato de que, atualmente, na consciência coletiva, a igualdade não é mais uma utopia mobilizadora, mas apenas um estereótipo, um clichê. Mas não corresponde à realidade em que se vive tampouco as estatísticas do trabalho, emprego e renda. As relações entre os sexos continuam a ser de contradições, disputas e oposições.

A distinção então entre relação intersubjetiva e relação social permite compreender, que se a situação mudou de fato em matéria de relações intersubjetivas e ocorreu uma reorganização das relações entre os sexos, as relações sociais, porém, continuam a operar e a se manifestar sob sua três formas: exploração, dominação e opressão (que podem ser ilustradas pela criação de guetos ocupacionais femininos, diferenças salariais, maior vulnerabilidade e risco no mercado de trabalho, entre outros). Ou seja, se de um lado as relações intersubjetivas entre homens e mulheres sofreram um deslocamento das linhas de tensão, de outro as relações sociais de sexo permanecem intactas: “tudo muda, mas tudo permanece igual.” (Kergoat, 2010, p.94). E são apenas, segundo a autora, as **práticas sociais**, corporificadas aqui pela divisão sexual do trabalho, – e não as relações intersubjetivas –, que podem dar origem a formas de resistência e, portanto, ser as portadoras de um potencial de mudança no nível das relações sociais.

## **2.8 AS “NOVAS CONFIGURAÇÕES” DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Hirata e Kergoat (2007) defendem que os princípios organizadores do trabalho; o **princípio de separação** (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e **princípio hierárquico** (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) são válidos para todas as sociedades conhecidas. Porém a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável, contendo uma grande plasticidade e apresentando modalidades concretas que variam no tempo e no espaço.

Para as autoras o que é estável não são as situações, pois estas evoluem sempre, e sim a distância entre os grupos de sexos. Assim, ao se analisar as “novas configurações da divisão do trabalho” no mundo contemporâneo, esta análise deve tratar dessa distância, assim como das condições nas quais ela se desenvolve, pois “se é inegável que a condição feminina no mundo do trabalho melhorou a distância entre os grupos de sexos ainda continua insuperável.” (idem, p.128)

Uma análise das estatísticas do IBGE (2010), da Fundação Carlos Chagas (2008) e do IPEA e UNIFEM (2008) sobre o cotidiano das cidades e das empresas revela que muitas mudanças ocorreram no mundo do trabalho nos últimos anos, porém as desigualdades entre homens e mulheres – associadas às de raça, classe, entre outras – evoluem e continuam a desafiar a sociedade.

Segundo Carreira (2004), apesar de todos os avanços, conquistas e mudanças verificados, as formas de exploração e opressão entre os grupos de sexos reafirmou velhos padrões da divisão sexual do trabalho e criou novos contornos na geografia da desigualdade.

Nesta época de fortes turbulências, Hirata e Kergoat (2008, p.267) ressaltam que o aumento da flexibilidade da mão-de-obra, o desemprego em massa, a globalização do trabalho, o trabalho imaterial e a informatização e automação dos processos industriais conduziram a rever o conceito de trabalho, o lugar real e simbólico do trabalho assalariado, a relação entre o trabalho doméstico e profissional e os lugares concedidos à subjetividade, à cultura e à tecnologia. Neste cenário, algumas novas formas da divisão sexual do trabalho se nos apresentam:

1. Com a precarização e a flexibilização do emprego, surgem os “nomadismos sexuais”<sup>19</sup> (Kergoat, 1998 *apud* Hirata e Kergoat, 2007, p. 600; 2008, p.267): nomadismo no tempo para as mulheres com a explosão do trabalho em tempo parcial geralmente associado a períodos de trabalho disperso no dia e na semana e nomadismo no espaço para os homens (e mulheres) com trabalhos provisórios, temporários, terceirização, banalização e aumento dos deslocamentos profissionais.
2. Outro exemplo é a polarização do emprego feminino. Observa-se que ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de

---

<sup>19</sup> Termo utilizado por Kergoat para denunciar o caráter nômade e mutante, a troca constante de lugares e de posições, a transitoriedade e a instabilidade presentes no trabalho de homens e mulheres.

nível superior (devido ao aumento da escolarização e qualificação), cresce, simultaneamente, o de mulheres em situação precária, desempregadas e com baixos salários<sup>20</sup>. Constatase assim, o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não-desprezível de mulheres ativas.

Assiste-se assim ao aparecimento, pela primeira vez na história do capitalismo, de uma camada de mulheres cujos interesses diretos (e não mediados como antes pelos homens: pai, esposo, amante) opõem-se frontalmente aos interesses daquelas que foram atingidas pela generalização do tempo parcial, pelos serviços muito mal remunerados (informais) e não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, pela precariedade.” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 601)

3. Como as mulheres trabalham cada vez mais no espaço público, investem em suas carreiras e o envolvimento pessoal é cada vez mais exigido pelas novas formas de gestão das empresas, o trabalho doméstico é “externalizado”. As mulheres assalariadas recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária para a realização dos serviços domésticos, quer seja na função de empregadas domésticas, ou como diaristas. No caso de Brasil, a delegação das tarefas domésticas às empregadas, faxineiras e babás é comum nas camadas mais favorecidas, nas camadas médias e mesmo nas populares. Do total de mulheres ativas ocupadas no Brasil, 17% (PME-IBGE, 2010) são empregadas domésticas ou diaristas, denotando uma divisão de classes entre as mulheres e evidenciando que apesar da conquista ao trabalho assalariado, o trabalho doméstico (ainda que remunerado) é, ainda persistente e majoritariamente feminino, (ainda que “externalizado”).

Essa “externalização” e uma nova divisão do trabalho doméstico permite uma maior flexibilidade das mulheres em relação à demanda de envolvimento das empresas. A divisão sexual do trabalho como “vínculo social” considera a “conciliação” da vida familiar com a vida profissional, no entanto esta forma de divisão é fortemente sexuada, visto que define implicitamente a mulher como a única responsável dessa conciliação “e consagra o *statu quo* segundo o qual homens e

---

<sup>20</sup> Vide dados estatísticos apresentados nos próximos capítulos deste estudo.

mulheres não são iguais perante o trabalho profissional”. (Hirata e Kergoat, 2008, p.269). Para as autoras, inserida em uma tradição funcionalista: solidariedade orgânica, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão de tarefas, a abordagem em termos de “complementaridade” de papéis é coerente com a idéia de uma divisão entre mulheres e homens no trabalho profissional e doméstico e, dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução de papéis sexuais. Ela aparece de formas diversas e nos seguintes modelos:

- **Tradicional:** o papel na família e no trabalho doméstico é inteiramente assumido pelas mulheres e o homem assume o papel de “provedor”.
- **Conciliação ou “modelo maternalista”:** neste “modelo de conciliação” cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e profissional. “É uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no âmbito profissional.” (LAUFER, 1995, p.164). Tal modelo traria uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis, não mais em detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres. Como nas práticas sociais em geral apenas as mulheres operam essa conciliação, Hirata e Kergoat propõem substituir “conciliação” ou “articulação” por “conflito”, “tensão”, “contradição” para evidenciar os conflitos inerentes à incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres.
- **Paradigma da Parceria:** presume a igualdade de estatutos sociais entre os sexos, considera mulheres e homens como parceiros e as relações entre eles em termos de igualdade de poder. Esse paradigma de parceria poderia alimentar uma prática de divisão das tarefas domésticas no casal, porém uma pesquisa da Fundação Perseu Abramo (Hirata e Kergoat, 2008, p.274) mostra que em relação ao tempo consagrado pelos homens e pelas mulheres ao trabalho doméstico a carga é muito mais pesada para as mulheres e conta ainda com uma presença maciça de empregadas domésticas e faxineiras diaristas nas casas, o que muda a situação em matéria de divisão sexual do trabalho doméstico, reforçando a tese da “externalização” do trabalho reprodutivo pelas mulheres ou o “modelo da delegação”.

- **Delegação:** este modelo substitui ou se sobrepõe ao “modelo da conciliação” vida familiar/vida profissional criando a polarização do emprego das mulheres: crescimento do trabalho assalariado feminino inclusive em categorias de profissões de nível superior e a necessidade de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares. Mesmo nas camadas mais simples da sociedade, quando as mulheres saem para o trabalho no ambiente público, cabe a outras mulheres da família : avós, sogras, tias ou irmãs maiores cuidarem dos afazeres domésticos e das crianças menores. Contudo, em uma comparação internacional, Hirata e Kergoat (2008) concluem que o acúmulo de tarefas domésticas e profissionais no Brasil é a regra para uma grande parte das camadas populares que exercem atividades remuneradas informais ou estão desempregadas. Para as autoras, essas mulheres “se viram” para enfrentar a procura de emprego, as atividades de cuidado dos filhos e os diversos “bicos” que exercem muitas vezes em casa: preparam alimentos para vender, passam roupa, fazem consertos de costuras, serviços de manicure e cabeleireiro a domicílio, artesanatos; e funcionam num contexto de uma “rede informal de solidariedade” que inclui família ampliada, vizinhos, amigos etc.

As autoras afirmam que mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo assiste-se a permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres. Mesmo quando existe consciência da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, as mulheres continuam a se incumbir do essencial deste trabalho. Ainda que exista a delegação “a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam” (Hirata e Kergoat, 2007, p. 607). E os princípios da separação e da hierarquia permanecem incólumes.

As transformações ocorridas pela reestruturação produtiva, com seus novos modelos de organização e gestão da força de trabalho, a especialização flexível, os avanços tecnológicos, o processo de globalização e a recente crise econômico-financeira internacional tecem uma nova roupagem para a divisão sexual do trabalho contemporâneo, inclusive no Brasil.

Se o conjunto dos dados de trabalho e emprego das Pesquisas Nacionais por Amostras de Domicílios (PNADs), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do

Trabalho e Emprego evidencia uma ampliação significativa da participação feminina no trabalho produtivo – inclusive em profissões e cargos de nível superior e de prestígio social – e mais tempo de escolaridade do que os homens, Carreira et. al. (2004, p.16-20) assim definem a situação da mulher no trabalho no Brasil:

- aumento significativo da participação no mercado de trabalho;
- predomínio feminino nos segmentos menos valorizados;
- presença marcante no mercado informal;
- desemprego maior na força de trabalho feminina;
- desigualdade nos rendimentos;
- maior contribuição econômica nas famílias;
- menor cobertura da seguridade social;
- mais tempo de escolaridade do que os homens;
- mais dificuldade para ascensão na carreira;
- desigualdades ainda maiores para as mulheres negras;
- espaço restrito em espaços de poder.

Em um estudo mais recente, também Lombardi (2010, p. 35-40), ao analisar o trabalho feminino no Brasil em uma perspectiva evolutiva, ressalta as grandes tendências que se sobressaem:

- persistência do crescimento da atividade feminina no mercado de trabalho;
- transformações demográficas com reflexos importantes sobre o perfil da força de trabalho feminina;
- aumento da escolaridade para patamares superiores aos dos homens;
- persistência da desigualdade nas posições no mercado de trabalho;
- diminuição do espaço de desigualdade entre a remuneração dos homens e das mulheres;
- bipolaridade ou dualidade do trabalho feminino;
- a mulher continua sendo a principal responsável pelo trabalho reprodutivo.

Baseando-se na análise das estatísticas oficiais e em estudos anteriores, sem a pretensão de desenvolver uma discussão exaustiva, essas questões serão tratadas, em um capítulo específico deste estudo. O objetivo é apresentar um panorama evolutivo do trabalho da mulher no mercado de trabalho brasileiro na última década. Para tal serão utilizados os dados estatísticos do IBGE, MTE, INEP, MEC entre outros.

## CAPÍTULO 3

### O MUNDO DO TRABALHO, O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E AS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO

*“Quanto menos o trabalho exige habilidade e força, isto é, quanto mais a indústria moderna progride, tanto mais o trabalho dos homens é suplantado pelo das mulheres e crianças, As diferenças de idade e sexo não têm mais importância social para a classe operária. Não há senão instrumentos de trabalhos cujo preço varia segundo a idade e o sexo. (...) Os interesse, as condições de existência do proletariado se igualam cada vez mais, à medida que a máquina extingue toda a diferença do trabalho e quase por toda parte reduz o salário a um nível igualmente baixo.”*

*(Marx e Engels, s/d, p. 27-28)*

#### **3.1. A INSERÇÃO DA MULHER NA INDÚSTRIA E SUA TRANSFORMAÇÃO EM OPERÁRIA**

Segundo Toledo (2008, p. 37-39) a entrada em massa da mulher no mercado de trabalho se deu durante a chamada Revolução Industrial, na Inglaterra, entre 1770 e 1830. Além de ter marcado a introdução da maquinaria no processo de produção de mercadorias e a concentração de grandes contingentes de trabalhadores nas fábricas, a Revolução Industrial marcou a introdução da família na engrenagem de produção, transformou a mulher em força de trabalho e fez dela uma operária.

Foi um processo que mudou a situação da mulher, pois a máquina criada para render ao máximo, acabou por tirar a mulher de dentro de casa, incorporando-a ao seio da classe operária.

No entanto, o capital tirou a mulher do seio da família e não deu a contrapartida necessária para suprir o vazio que nela deixava. Assim, apesar de haver sido confiscada pelo capital para ir à fábrica e mesmo trabalhando turnos seguidos, com extrema exigência por produtividade, a mulher continuava responsável pelo trabalho doméstico. O trabalho fora de casa, se por um lado significou o início da libertação da mulher, uma vez que a unificou à classe operária

e lhe deu assim, as ferramentas para lutar por sua emancipação, por outro lado impôs a ela a duplicação da jornada de trabalho e, com isso, a duplicação de sua alienação enquanto trabalhadora, uma vez que tanto em casa quanto na fábrica, era oprimida e explorada, exercendo duas funções sociais.

Para Marx , em O Capital, Vol. 1 (1987, p. 235),

a maquinaria, ao tornar inútil a força do músculo, permite empregar trabalhadores sem força muscular ou sem um desenvolvimento físico completo, que possuem, no entanto, uma grande flexibilidade em seus membros. O trabalho da mulher e da criança foi, portanto, o primeiro grito da aplicação capitalista da maquinaria. Desse modo aquele instrumento gigantesco criado para eliminar trabalho e operários se convertia imediatamente em meio de multiplicação do número de assalariados, colocando todos os indivíduos da família operaria, sem distinção de idade ou sexo, sob a dependência imediata do capital.

Toledo (2008) ressalta que a passagem da manufatura para a grande indústria foi o momento de incorporação do trabalho feminino à produção social. A força motora necessária para a produção havia sido transferida dos músculos do trabalhador para a máquina, abrindo caminho para a incorporação de mulheres e crianças ao processo produtivo.

Nota-se que a mulher é considerada força de trabalho inferior, ou mais frágil, porque só é convocada para a fábrica quando chega a máquina, que dispensa a força bruta. No entanto, historiadores e antropólogos afirmam que a mulher sempre fez trabalhos pesados antes do advento a grande indústria, trabalhando como camponesa, arando a terra, cuidando de animais, lavando roupas, esfregando o chão, carregando os filhos, o que demonstra que a ideologia de sua fragilidade é uma imposição da sociedade burguesa para servir às necessidades da grande indústria naquele momento.

Também, ressalta Toledo (2008), a máquina possibilitou a entrada em massa da mulher na indústria não apenas porque eliminou a força muscular, mas porque exigiu um maior número de braços para manter-se funcionando em tempo contínuo e rendendo maior lucratividade, o que fez com que o capitalismo apelasse para a força de trabalho feminina como um exército de reserva.

E como adverte Maria Valéria Pena (1981), com sua entrada no mercado de trabalho, a mulher transformou-se numa trabalhadora assalariada, como parte de um processo que substituiu trabalhadores qualificados por não-qualificados, adultos por crianças e homens por mulheres. Daí, a desqualificação do trabalhador surgiu com o

advento da máquina, e a destruição da manufatura ajudou à incorporação da mulher ao trabalho social.

Assim, a máquina ao dispensar a força muscular e a desqualificação do trabalhador – uma vez que a mulher é considerada mão de obra desqualificada por sua origem – reduzindo as tarefas a um mesmo nível, contribuíram para a transformação da mulher em operária.

A incorporação da mulher, e também da criança, à fábrica, desvalorizou o trabalho masculino e aumentou o grau de exploração, agora não mais do operário individual, mas de toda a família operária. Ao lançar no mercado de trabalho todos os indivíduos da família, a máquina distribuiu entre toda a sua família o valor da força de trabalho de seu chefe desvalorizando-a.

Talvez comprar uma família parcelada, por exemplo, 4 forças de trabalho, custe mais do que custava antes comprar a força de trabalho do cabeça da família, mas, em troca, o patrão tem 4 jornadas de trabalho ao invés de uma, e o preço de todas elas diminui em comparação com o excesso de trabalho excedente dado por 4 operários ao invés de um. Agora são 4 pessoas que têm que dar trabalho ao capital e trabalho excedente para manter uma família. Como se vê, a maquinaria amplia desde o primeiro momento não só o material humano de exploração, o verdadeiro staff do capital, mas também seu grau de exploração. (MARX, 1987, Vol. 1, pág.239)

Sendo a mulher e a criança consideradas como sinônimos de trabalho barato, a substituição cada vez mais intensa do trabalho masculino pelo trabalho feminino (assim, com a substituição do trabalho dos adultos pelo trabalho infantil), o número de operários disponíveis aumentou muito. Usando a divisão sexual e a desigualdade de gêneros para estimular a competição entre os trabalhadores o capital conseguiu reduzir o nível salarial de todos eles. Embora, teoricamente, como lembra Marx, o valor da força de trabalho seja, em média, o mesmo para todos os trabalhadores, na prática a força de trabalho pode ter diferentes valores de troca, conforme a qualificação, a idade e o sexo.

Se por um lado a força de trabalho da mulher é uma forma de extração de mais-valia absoluta, por outro lado a expansão do trabalho feminino pode corresponder a uma expansão da demanda por artigos prontos, ampliando o processo de circulação de mercadorias.

Nas palavras de Marx,

como na família há certas funções, por exemplo, a de cuidar e amamentar os filhos, que não podem ser suprimidas radicalmente, as mães confiscadas pelo capital se vêem obrigadas a alugar operárias que as substituam. Os trabalhos impostos pelo consumo familiar, tais como costurar, remendar, etc. são supridos, forçosamente, comprando mercadorias prontas. Ao diminuir a inversão de trabalho doméstico, aumenta, como é lógico, a inversão do dinheiro. Portanto, os gastos de produção da família operária crescem e absorvem os ingressos obtidos do trabalho. (MARX, 1987, p. 243)

### **3.2 A DIVISÃO SOCIAL, TÉCNICA, INTERNACIONAL E SEXUAL DO TRABALHO E OS IMPACTOS DA ESPECIALIZAÇÃO FLEXÍVEL**

A “**divisão do trabalho social**” caracteriza-se pela distribuição de funções do trabalho em todas as sociedades. Socialmente, o homem se submete a esta divisão, segundo DURKHEIM (1998), para atingir a solidariedade e a coesão social.

Entretanto, em uma sociedade capitalista a “**divisão técnica do trabalho**” vem caracterizar um modo específico do processo de trabalho no interior da vida produtiva rompendo com a unidade de concepção e execução, fazendo com que o capitalista se aproprie da gerência industrial e de todo o complexo estrutural, do planejamento e da gerência dos processos de produção. Neste sistema o modo de produção apresenta-se como uma forma cultural e social, e o modo de gestão como uma organização técnica racional, processo pelo qual o capital utiliza-se da força produtiva dos/as trabalhadores/as.

Com o advento da sociedade industrial globalizada configura-se uma nova divisão do trabalho caracterizada como uma divisão espacial. O capital, em contínuas metamorfoses do capitalismo colonialismo, para o mercantil ou concorrencial - e daí para monopolista, requer novas divisões do trabalho para a busca do aumento de produtividade. A assimetria dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos ou em desenvolvimento vem definir uma outra divisão, a “**divisão internacional do trabalho**”, como um sistema mundial de centro-perifera, operando na globalização econômica pelo paradigma da acumulação flexível. Dependente de processos de flexibilização, liberalização e desregulamentação do trabalho, com a conseqüente precarização, há um empobrecimento da classe trabalhadora nos países subdesenvolvidos.

Assim a divisão técnica e a divisão internacional do trabalho, no sistema capitalista de produção, resultam em alto grau de assimetria espacial e temporal alienando e precarizando em escala crescente o/a trabalhador/a.

Também a “**divisão sexual do trabalho**” traz uma carga de assimetria e desigualdade quando da divisão de tarefas entre homens e mulheres. Para além da designação do homem ao trabalho público e assalariado e a mulher ao trabalho doméstico e sem remuneração, configura-se em uma relação de poder e numa valorização diferenciada do trabalho masculino e feminino, sendo aquele mais valorizado do que este. Em suma, a divisão do trabalho entre os sexos se impôs progressivamente “como uma modalidade da divisão social do trabalho, da mesma forma que a divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou a divisão internacional do trabalho”. (KERGOAT, 1989, p.80)

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho, foi afetado em suas várias dimensões, experimentando modificações substanciais nos processos de produção, nas relações, condições e organização do trabalho e na própria natureza da sociabilidade do trabalhador. Os novos processos de trabalho não resultam mais apenas dos modelos fordista ou taylorista, mas derivam da sua combinação com a flexibilização dos processos de trabalho e de produção ou até mesmo de sua (parcial) substituição.

A difusão de novas tecnologias de produção e de organização do trabalho foi apontada como a base deste novo paradigma de produção industrial, a assim chamada “reestruturação produtiva” ou “acumulação flexível”. Baseada em um novo padrão de acumulação capitalista com base na tecnologia microeletrônica e na produção flexível, este “novo” modelo tem ganhado destaque e importância para o entendimento das relações de trabalho e a organização da produção. Caracterizado como “especialização flexível” por Piore e Sabel (1984) desloca a competição dos preços para a da especificação do produto e tem como base a produção de bens não padronizados, com máquinas universais programáveis operadas por trabalhadores/as qualificados/as e polivalentes.

Tendo como base as tecnologias microeletrônicas e novos sistemas de organização industrial, do tipo de qualidade total, redução de estoques e ilhas de produção, essas estratégias alternativas permitem a produção de bens especializados, resolvendo o problema de saturação dos mercados nos países desenvolvidos e abrindo espaço para um novo modelo de produção. Também chamado de o “novo conceito de produção” (Kern e Shumann, 1989), “pós-fordismo”, ou “neofordismo” (Laranjeira, 1997, p.91) essas novas alternativas produtivas introduziram uma mudança notável no perfil do/da trabalhador/a industrial.

Segundo alguns autores (Piore e Sabel, 1984; Coriat, 1994 entre outros), este novo paradigma de produção industrial alternativo à produção de massa fordista é bem representado pelo modelo empresarial japonês.

O assim chamado “modelo japonês” (Hirata, 1993) ou “Toyotismo” (Gounet, 1999) tem sido utilizado para designar um conjunto de técnicas de organização da produção industrial, formas de gestão administrativa e relações de trabalho visando o incremento da qualidade e produtividade. Essa nova forma de gestão ganha proeminência com o sucesso da economia japonesa após a Segunda Guerra Mundial.

No tocante às transformações internas do processo produtivo na empresa, juntamente com as inovações tecnológicas, observa-se a introdução de procedimentos organizacionais (*Kanban*, *Just in time*, ilhas de produção e programas de qualidade total) que permitem uma maior economia de espaço, tempo de produção, maior controle de qualidade do produto e conseqüentemente maior produtividade. Essas mudanças vão influir não só nas formas de gestão da força de trabalho e nas relações entre capital, gerentes e trabalhadores/as, mas também nas expectativas em relação às atitudes e desempenho do/a “nova/a trabalhador/a”. Espera-se não apenas competências específicas nas atividades a serem desenvolvidas, mas polivalência, capacidade de trabalho em equipe, capacidade de detectar erros e de propor melhorias de produtos e processos. Em outras palavras, espera-se do/a trabalhador/a envolvimento, cooperação e lealdade com a empresa.

Em seus estudos sobre a reestruturação produtiva, globalização, flexibilidade e os reflexos causados na divisão social, internacional e sexual do trabalho, Hirata (2002, 2007, 2010), afirma que as mudanças tecnológicas e organizacionais tiveram impactos complexos e contraditórios sobre o trabalho. Trata-se de uma “transformação paradoxal do trabalho” caracterizado, por um lado, pela estabilidade requerida pelos “novos modelos de produção” que apela ao forte envolvimento do trabalhador, e, de outro, pela insegurança no emprego devido ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego. Também o forte apelo à autonomia e iniciativa do trabalhador e a redução de níveis hierárquicos coexistem com a intensificação do trabalho e criam um processo de auto-intensificação. A pressão gerada pela obrigação do autogerenciamento, as exigências contraditórias entre as práticas do *just in time* em termos de quantidade e a simultânea pesquisa

da qualidade trazem também impactos de ordens contraditórias sobre a saúde mental e física dos trabalhadores. (HIRATA, 2002, p. 146-147).

Se tais qualificações ou competências desejáveis no novo modelo de produção são uma caracterização válida para o conjunto dos trabalhadores masculinos das grandes empresas com emprego regular,

também pode-se afirmar que as pequenas e médias empresas (e no que se refere aos trabalhadores temporários e aos do sexo feminino) acompanham tendencialmente o movimento geral das grandes, que influenciam fortemente as modalidades de gestão das demais, impondo um padrão de um máximo de polivalência e multifuncionalidade, de controle da qualidade e de manutenção possível para cada categoria de trabalhadores e tipos de empresa. (HIRATA, 2002b, p.130).

Segundo Hirata e Zarifian (1991), a “especialização flexível” se refere de fato a diferentes dimensões do sistema econômico: flexibilidade na forma de produção, com alteração na divisão técnica do trabalho; flexibilidade na estrutura organizacional das empresas, com redes de subcontratação e sociedade entre empresas; flexibilidade no mercado de trabalho, com crescentes desregulações e alterações nos contratos, costumes e práticas que organizam o mercado de trabalho, facilitando a contratação e a dispensa de trabalhadores.

Para Zuleica Oliveira (1997, p.2607),

os novos processos de trabalho estão mais voltados para a articulação entre a competitividade, a capacidade inovadora e a produtividade. A flexibilização dos processos de trabalho e de produção forjou a existência de um novo trabalhador adaptado às exigências impostas pela nova forma de organização do processo produtivo. A demanda se volta para um trabalhador polivalente, mais educado e com níveis mais elevados de participação. (OLIVEIRA, 1997, p. 2607)

Para atender às novas exigências do mercado, as estratégias empresariais têm apontado para a busca da redução dos custos sociais e salariais da força de trabalho. As empresas têm recorrido à flexibilização do trabalho e à subcontratação em detrimento da garantia e da estabilidade no emprego. Como consequência deste quadro ocorre uma dualização no interior da empresa que se expressa na constituição de um núcleo reduzido de profissionais e de trabalhadores altamente qualificados voltados para as tarefas criativas e, de outro, a existência de uma

massa de trabalhadores que são responsáveis pela execução do trabalho precário e fragmentado, o que Hirata (2002b) denomina “polarização das qualificações”.

Para Harvey (1992) a acumulação flexível não é totalmente hegemônica e aponta algumas consequências da flexibilização: os níveis altos de desemprego estrutural, a rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais e o retrocesso do poder sindical - uma das colunas políticas do regime fordista – e a redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, que afeta a todos os trabalhadores e, principalmente, as mulheres.

Ainda nas análises de Harvey (1992) as novas estruturas de mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres, substituindo trabalhadores homens, melhor remunerados, pelo trabalho feminino mal pago e/ou em ocupações em tempo parcial. Também o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e a subcontratação permitem o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa. Esse retorno segue paralelo ao aumento da capacidade do capital multinacional de levar para os países periféricos sistemas fordistas de produção em massa, e ali explorar a força de trabalho feminina, extremamente vulnerável em condições de remuneração baixa e pouca segurança no emprego.

Para Hirata (2002b, p. 135), “a noção mesma de flexibilidade ou de especialização flexível foi construída ignorando todo enfoque em termos de gênero”. As qualificações exigidas no interior desse “novo modelo produtivo”, representado pelo modelo empresarial japonês, contrastam fortemente com aquelas relacionadas à lógica taylorista de remuneração, de postos de trabalho e de competências: “trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro.” Esse novo “conceito de produção” exigiria, assim, um conjunto de conhecimentos e atitudes bastante diferentes das qualificações formais requeridas pela organização do trabalho de tipo taylorista. Com a introdução de novas tecnologias e o aprofundamento da automatização, uma requalificação ou reprofissionalização dos/as trabalhadores/a se faz necessária. Entretanto, a divisão sexual do trabalho dos processos de formação para inovações tecnológicas não têm a mesma extensão, nem o mesmo alcance, nem a mesma significação para as mulheres e para os homens, “(...) e a formação pode ser o lugar

mesmo da construção da incompetência técnica das mulheres.” (HIRATA, 2002b, p.135-136).

Levar em consideração as diferenças relacionadas com o gênero, quando da abordagem dos novos paradigmas ou dos novos conceitos de produção, conduz a pensar que as teses de alcance universal do mundo do trabalho são complexas e heterogêneas e devem ser forçosamente questionadas à luz de pesquisas empíricas que introduzem tais diferenciações.

### **3.3. A FLEXIBILIDADE SEXUADA DO TRABALHO**

Hirata (2007) ressalta que uma das dimensões buscadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais implementadas nas empresas a partir da reestruturação produtiva é a flexibilidade. No entanto, o termo flexibilidade sempre se apresentou como conceito de múltiplas significações, remetendo, inclusive, à questão da flexibilização das relações de trabalho e do tempo de trabalho, e à questão mais global da precarização social induzida pela emergência de novos modelos produtivos. Para a autora a divisão sexual do trabalho é condição para a flexibilidade do trabalho. E afirma: “a flexibilidade é sexuada.” (Hirata, 2007, p.104).

Para apreensão da flexibilidade é preciso apreender suas determinações conjuntamente, de maneira integrada. A diversificação e a multiplicação dos espaços de trabalho - incluindo o trabalho domiciliar, à distância, teletrabalho, empregos terceirizados – também concorrem para o desenvolvimento da produção flexível. Em todos os casos, conforme preconiza a autora: “A divisão sexual do trabalho é condição para a realização da flexibilidade no trabalho”. (HIRATA, 2007, p.93)

Kergoat (1992 *apud* Hirata 2007, p.104) considera ainda a existência de uma “justaposição” entre taylorismo (setor feminizado) e flexibilidade (setor masculinizado), ou a existência de duas formas de flexibilidade: “Formação qualificante e polivalência para os homens, e forma de empregos ditos ‘atípicos’ para as mulheres”. Assim, conclui Hirata (2007), a flexibilidade aumenta as desigualdades entre homens e mulheres quanto a condições de trabalho e emprego.

Os estudos de Hirata (1993) demonstram que os altos investimentos em tecnologia têm provocado mudanças importantes no interior do processo produtivo e na qualificação dos trabalhadores. Essas mudanças ocorrem de forma heterogênea quando se trata de países desenvolvidos e em desenvolvimento, de diferentes

categorias de trabalhadores, de trabalhadores masculinos e femininos, de jovens e velhos e de brancos e negros. Os novos paradigmas, no entanto têm, explícita ou implicitamente, o trabalhador homem, branco, qualificado como referencial universal. “Para a mão-de-obra feminina, os pressupostos da especialização flexível – qualificação, autonomia, responsabilidade – são raramente aplicados, mesmo nos países industrializados”. (ABREU, 1994, p. 52).

Apesar do acesso de algumas mulheres a posições mais privilegiadas, principalmente em postos tradicionalmente ocupados por homens, de maneira geral, as novas condições do mercado de trabalho acentuaram a vulnerabilidade de grupos tradicionalmente discriminados como as mulheres.

Segundo Neves (2000),

apesar da crescente participação da mulher no mercado de trabalho, podem-se detectar, nas diferentes análises, a segmentação por gênero no mercado de trabalho com a concentração feminina em determinados guetos ocupacionais e, além disso, a concentração de mulheres em postos de trabalho mais instáveis e de piores remunerações. (NEVES, 2000, p. 173-174).

A problematização desses aspectos da reestruturação produtiva vem sendo desenvolvida por inúmeros pesquisadores, ressaltando-se os trabalhos de Kergoat (1987), Hirata (1991; 1998b; 2002), Neves (2000; 2004), entre outros. No entanto, Hirata (1998) atesta que quase a totalidade das pesquisas sobre o pós-fordismo, a especialização flexível e os novos modelos produtivos não levam em conta a diferenciação entre a população masculina e a feminina<sup>21</sup>. “Trata-se de trabalhos *gender-blinded*, isto é, não consideram a dimensão gênero.” (Hirata, 1998, p.6). A partir da constatação de um processo de trabalho e de requalificação de trabalhadores do sexo masculino, essas pesquisas generalizam os resultados para o conjunto de trabalhadores e trabalhadoras.

Entretanto,

as repercussões da especialização flexível e dos novos modelos de organização e desenvolvimento industriais não são as mesmas quando se consideram os pontos de vistas dos homens e das mulheres. Da mesma maneira, os impactos das reestruturações produtivas sobre a qualificação – ou sobre a formação profissional – não têm a mesma extensão, a mesma

---

<sup>21</sup> Freyssenet, Schumann e Kern, Coriat, Terssac entre outros, *apud* Hirata 1998, p.6.

significação e nem o mesmo alcance segundo se trate de trabalhadores homens ou mulheres. (HIRATA, 1998, p. 6).

Para Hirata (1998, p.7) o conceito de “especialização flexível” é avesso a essa diversidade, pois é fundado sobre o arquétipo de “operário prudhoniano”<sup>22</sup>, “pertinente ao trabalhador do sexo masculino de grandes empresas, com emprego regular e dotado de certa autonomia no trabalho, mas não à massa de trabalhadores. “

Para a autora, a introdução da categoria gênero faz-se necessária, pois a condições de trabalho e de emprego, as situações de trabalho, as formas de inserção na atividade de mulheres e homens variam consideravelmente segundo o sexo da mão-de-obra. Da mesma maneira quando se considera nos estudos da divisão internacional do trabalho a coexistência das ilhas de modernidade com práticas tayloristas ou mesmo pré-tayloristas, é necessário apreender as desigualdades entre os sexos, levando-se em conta a divisão social do trabalho.

Especificamente, quando se trata da reestruturação produtiva, um dos pressupostos básicos é a associação entre o trabalho feminino e a desqualificação. Neste quadro o trabalho qualificado e mais prestigiado fica a cargo dos homens enquanto que são degradadas e precarizadas as condições de trabalho para as mulheres. “As mulheres se alocariam, em geral, nas funções rotinizadas, desqualificadas sendo, por sua vez, mais expostas à intensificação do ritmo de trabalho e do aumento do controle das tarefas executadas” (OLIVEIRA, 1997, p. 2608).

Duas tendências recentes da evolução do trabalho feminino são apontadas por Hirata (2002, p. 146-147):

- A bipolarização do trabalho assalariado feminino, ao lado de uma maior diversificação de tarefas e funções e de um crescimento da minoria significativa de mulheres pertencentes à categoria estatística “profissões executivas e intelectuais”.
- O desenvolvimento do setor de serviços e o impacto de novas profissões também polarizadas em termos de relações de gênero, classe e raça/etnia.

A atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Contudo, a tendência a uma diversificação das funções

---

<sup>22</sup> Boyer, 1986, p. 237 *apud* Hirata, 1998, p.7.

mostra hoje um quadro de bipolarização: num extremo, profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão-de-obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juizas, etc.), e, no outro extremo, trabalhadoras ditas de “baixa qualificação”, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social<sup>23</sup>. A bipolarização cria dois grupos de mulheres com perfis sociais e econômicos opostos, pois um dos grupos usa os serviços do outro para ascender na escala profissional e ter uma carreira. Se houve crescimento no número de mulheres em “profissões executivas e intelectuais” e proporcionalmente mais bem remuneradas, a “externalização do trabalho doméstico”, o “emprego de serviços”, o chamado “serviço pessoal” (trabalho doméstico remunerado, guarda de idosos e crianças, etc.), também cresceu significativamente na Europa, nos Estados Unidos e no Brasil. (Hirata, 2002, p. 147-150).

Enfim, as diversas análises mostram que a nova flexibilidade industrial tem um viés sexuado e para ser plenamente entendida, a flexibilidade da especialização deve ser conjugada no feminino e no masculino. Para Abreu (1994, p. 57), “abstrair da análise um componente essencial, a dimensão sexuada, como vem sendo feito por inúmeros pesquisadores das novas características de organização do trabalho industrial contemporâneo, é inadmissível”.

Para Hirata (2007) no conceito de flexibilidade estão presentes as idéias de:

- **Flexibilidade interna ou qualitativa ou funcional:** polivalência, rotação de tarefas, integração e trabalho em equipe, capacidade de se inserir numa organização da produção fundada sobre a variedade. É destinada fundamentalmente à mão-de-obra masculina,
- **Flexibilidade externa ou interna, quantitativa ou numérica:** obtida principalmente pela mão-de-obra feminina e caracterizada por empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, possibilidade de variar o volume do emprego ou a duração do tempo de trabalho.

---

<sup>23</sup> Esta bipolarização do trabalho feminino não acontece exclusivamente nos países europeus desenvolvidos, mas também no Brasil, conforme atesta os estudos de BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.) **Trabalho e gênero**. Mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Editora 34, 2000.

Porém, qual a justificativa para uma flexibilidade tão expressiva do emprego e dos salários femininos? Para Hirata (2007) trata-se de um recurso utilizado devido a uma legitimação social para o emprego das mulheres em períodos de trabalho mais curtos: a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e a representação corriqueira do salário feminino como “complementar”, embora as estatísticas oficiais<sup>24</sup> comprovem o crescimento constante de domicílios sustentados exclusivamente por mulheres.

### **3.4 O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO**

Para Álvaro Vieira Pinto (2005, p. 219-220), a palavra “tecnologia” tem sido usada a todo momento, por pessoas das mais diversas qualificações e com propósitos divergentes. O autor classifica quatro significados principais para o tema:

- Tecnologia como a teoria, a ciência, o estudo, a discussão da técnica. As artes, as habilidades do fazer, as profissões, os modos de produzir alguma coisa, “logos da técnica”;
- Tecnologia como pura e simplesmente a técnica, *o know how*;
- Tecnologia entendida como o conjunto de todas as técnicas de que dispõe uma determinada sociedade, em qualquer fase da história do desenvolvimento;
- Tecnologia como ideologização da técnica, ou seja, “(...) condensadamente, pode dizer-se que neste caso a palavra tecnologia menciona a ideologia da técnica”.

Por sua vez, Corrêa (1997, p. 250) define, genericamente, tecnologia “como um conjunto de conhecimentos e informações organizados, provenientes de fontes diversas como descobertas científicas e invenções, obtidos através de diferentes métodos e utilizados na produção de bens e serviços”. Porém, alerta que como toda produção humana, a tecnologia deve ser pensada no contexto das relações sociais e dentro de seu desenvolvimento histórico.

Laudares (2010), esclarece que embora, inicialmente a tecnologia tenha se constituído, na sua estrutura com o empirismo, hoje, tem base científica, e é uma

---

<sup>24</sup> Vide dados estatísticos apresentados nos próximos capítulos deste estudo.

construção multidisciplinar. Para ao autor o construto da tecnologia é desenvolvido pela trajetória da “energia” - como propulsora e força de ativação; “da ferramenta e da máquina” - como instrumento da produção técnica, e “da organização e gestão do processo produtivo” - tendo como agentes e principais atores da projeção e execução técnica, o/a trabalhador/a na sua atividade de trabalho.

Partindo da perspectiva da tecnologia como aplicação sistemática de conhecimentos científicos a fim de se alcançar, de maneira eficiente, determinados resultados práticos em várias esferas da vida, Gallino (1995) estabelece uma diferenciação entre os meios materiais (máquinas) e imateriais da tecnologia (processos e modelos).

Para Faria (1992) não é apenas o seu conteúdo ou natureza que define uma tecnologia como pertencente a uma classe ou categoria, mas também seu uso, sua inserção em um dado processo. Para o autor, a tecnologia de processo abrange as técnicas e o uso de técnicas que interferem no processo de trabalho/produção, de maneira a organizá-lo, sejam tais técnicas de ordem física ou de origem gerencial (tecnologia de gestão). Para este autor, temos:

- **Tecnologia Física:** compreendida pelas técnicas simples como ferramentas, máquinas mecânicas, mecanismos de controle de tempo e, também, técnicas sofisticadas, tais como robôs industriais e sistemas programáveis de controle de processos, automação, entre outras;
- **Tecnologia de Gestão:** conjunto de técnicas, instrumentos ou estratégias utilizadas pelos gestores para controlar o processo de produção em geral e de trabalho em particular, de maneira a otimizar os recursos nele empregados pondo em movimento a força de trabalho capaz de promover a geração de excedentes apropriáveis de forma privada ou coletiva (social).

Ainda segundo Faria (1992), a tecnologia física, por ser tangível é mais evidenciada e simples de se perceber como resultado da técnica. Porém a tecnologia de gestão contém inúmeras técnicas, desde aquelas de ordem instrumental, tais como técnicas/estratégica de racionalização do trabalho, estudo de tempo e movimento, disposição racional de máquinas, equipamentos na unidade produtiva, até técnicas de ordem comportamental e ideológica, que têm por finalidade introjetar, nos indivíduos, valores fundamentais básicos ao desenvolvimento de tarefas, de acordo com o ponto de vista da ética capitalista.

Exemplos dessas técnicas são os círculos de controle de qualidade, *kanban*, *just in time* entre outros.

Para Corrêa (1997) de forma geral, a aplicação de tecnologias nas diferentes sociedades tem trazido impactos e conseqüências a inúmeros setores e também às relações sociais: à organização do trabalho e organização geral das empresas, à estrutura profissional e ao emprego, à privacidade individual, aos direitos do cidadão, às instituições políticas, ao modo de governar, à condução da guerra, aos costumes, às culturas, à família, à mobilidade geográfica da população, ao ambiente natural, à saúde e sobre as relações sociais de sexo.

Considerando a tecnologia como a capacidade humana de perceber, compreender, criar, adaptar, organizar e produzir insumos, produtos e serviços, Bastos (1998) transcende a dimensão puramente técnica e incorpora outros elementos da vida social na tecnologia, o que a torna um vetor de expressão da cultura das sociedades. Assim, Carvalho (2003, p. 21) considera

a compreensão da tecnologia como uma dimensão sociocultural na qual ela é gestada, permite considerá-la como um elemento fundante da sociedade, mas não determinante. A tecnologia é parte da cultura e deve ser compreendida em sua interconexão com outros elementos culturais. (CARVALHO, 2003, p. 21)

Para Figueiredo (1989) é importante ter-se presente o caráter social da tecnologia e sua característica de processo socialmente condicionado e também, por sua vez, condicionante. A tecnologia será sempre um resultado complexo de escolhas efetuadas por sujeitos sociais em situações concretas.

As formas e tipos de desenvolvimento capitalista em cada sociedade, as necessidades sociais e econômicas expressas como interesses e a correlação de forças existente irão influenciar o próprio nível de desenvolvimento tecnológico e suas formas, assim como seu impacto sobre a sociedade em questão. (CORRÊA, 1997, p. 256)

Outrossim, como a tecnologia e as relações sociais de sexo estão imbricadas no mundo do trabalho - com suas divisões - e são também construtos sociais e culturais, é imprescindível verificar o impacto de uma sobre a outra em seu sentido mais amplo.

Carvalho (2003) esclarece que o desenvolvimento das técnicas produtivas foi dominado pelos homens, em função da distribuição de papéis entre homens e mulheres na constituição da sociedade industrial e as mulheres ficaram ausentes, pelo menos nas representações sociais, das atividades que produzem inovações tecnológicas. Tendo em vista que as mulheres são também sujeitos sociais e considerando que a tecnologia é produzida dentro de uma sociedade específica, vinculada a outras relações sociais e à cultura, certamente as mulheres tiveram, e continuam tendo, participação na produção, apropriação e utilização de técnicas.

Como as alternativas aos modelos produtivos tayloristas ou fordistas, designados, por “especialização flexível”, “novo conceito de produção”, “neotaylorismo” ou ainda “pós-fordismo”, são raramente conjugados no feminino, e na realidade generalizam ao conjunto da força de trabalho as transformações tecnológicas no universo produtivo concernente essencialmente aos homens, a inclusão da categoria relações sociais de sexo em estudos que tratam de tecnologia permitem entender uma dimensão que esteve por muito tempo oculta nas abordagens sobre o tema.

Para Hirata (2002a) na maior parte das vezes, as mulheres são ausentes enquanto atores sociais e o são também quando se trata de abordar o tema “tecnologia e divisão do trabalho”. Para a autora, estudos sobre o trabalho e o “determinismo tecnológico”, raramente fazem referência às conseqüências da tecnologia sobre o emprego e sobre o trabalho de acordo com os sexos. A autora questiona, de que maneira as novas tecnologias físicas e de gestão afetam a organização do trabalho, os postos e a qualificação para o trabalho e dos/as trabalhadores/as se a mão-de-obra for masculina ou feminina.

Citando o trabalho do grupo de pesquisa *Sex and Class* da CSE<sup>25</sup>, a autora afirma:

O controle masculino da tecnologia desqualifica as mulheres da mesma maneira que os técnicos e os cientistas do capital desqualificam os operários. Um problema complexo, o da qualificação, está ligado à tecnologia. Na definição da qualificação, todos os componentes que nela intervêm são resultados de lutas, tanto de classes como de gêneros. (HIRATA, 2002a, p.198)

---

<sup>25</sup> *Conference of Socialist Economists*, que edita a revista *Capital and Class*.

Hirata (2002a) traz também a contribuição de Cynthia Cockburn<sup>26</sup> sobre o tema do poder masculino e de sua apropriação da tecnologia, a qual estaria na origem da relação diferencial das tecnologias de acordo com os sexos:

Em diversos postos de trabalho, os homens se apropriaram da tecnologia enquanto conceito, desenvolveram tecnologias de produção específicas que reivindicam como direito deles, e que defendem como domínios masculinos (...). E a partir da apropriação da esfera tecnológica pelos homens há uma construção social do feminino como incompetente tecnicamente. (HIRATA, 2002a, p. 199)

As diversas pesquisas empreendidas por Hirata (2002a) e outras estudadas por ela, como as de Cockburn, M. Guilbert e Danièle Kergoat nessa temática, levam a autora a desenvolver a tese segundo a qual “a segregação tecnológica dos homens e das mulheres se reproduz cada vez mais no tempo” (idem).

As pesquisas efetuadas por Abramo (1998) em países da América Latina têm demonstrado as contradições presentes no mundo do trabalho em face da reestruturação produtiva, tendo em vista a inserção de novas tecnologias e da divisão sexual do trabalho. Para a autora é permitido afirmar que para as mulheres, o novo modelo de flexibilização, passa pela utilização intensiva de formas precárias de emprego, tais como contratos de curta duração, tempo parcial e/ou trabalho em domicílio. Uma das formas como se manifesta esse fenômeno é a concentração da presença feminina no que ela chama de empresas “mão”<sup>27</sup> dos novos encadeamentos produtivos, ou seja, aquelas onde predomina o trabalho instável, pouco qualificado e mal pago, em oposição às empresas “cabeça”, na qual se concentraria o trabalho mais bem qualificado, mais estável e melhor remunerado.

Em outro estudo Abramo (1997) chama a atenção para a introdução de novas tecnologias redundando em abertura de novas oportunidades e em conseqüências positivas para o trabalho feminino, criando novas chances de emprego qualificado, sobretudo no setor de informática. Mas, Hirata (1998) alerta que ela pode também

---

<sup>26</sup> Cynthia Cockburn, *The material of male power*, 4 páginas distribuídas no encontro de Turim, em 1983, “Produre e riprodurre”, p. 2.

<sup>27</sup> Reportando-se a Marx, Fairclough (2008, p. 255) entende que “referir-se às pessoas em termos de ‘mãos’ em contextos industriais é um modo de vê-las como mercadorias úteis para produzir outras mercadorias.” Isto denota a desvalorização do/da trabalhador/a quando chamado/a de “mão-de-obra”. Nas empresas “mão”, segundo Abramo (1998) predominam o trabalho desqualificado e precário e nas quais se concentram as mulheres, enquanto as empresas “cabeça”, de trabalhos mais qualificados são ambientes masculinos.

reforçar a marginalização das mulheres e constituir um risco real no plano do emprego, sobretudo para as trabalhadoras não-qualificadas.

Sobre tal aspecto, Kergoat (1984:15) assinala que “os empregos femininos são frequentemente uma prolongação das tarefas domésticas.” E complementando essa ideia, para M. Guilbert<sup>28</sup> *apud* Hirata (2002a, p.200), a divisão do trabalho que existia previamente na família (fiação no domicílio onde as mulheres produzem o fio) e os custos relativos (baixo nível do salário feminino) explicam fundamentalmente a entrada das mulheres na indústria manufatureira, mas a tecnologia é também um dos fatores que está na origem dessa feminização, diminuindo a intensidade do esforço físico, ao simplificar o trabalho.

Porém, para Abreu (1994, p.55) a idéia largamente difundida nos anos 60 de que as novas tecnologias microeletrônicas, ao eliminar trabalhos pesados e sujos, iriam permitir uma real igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi sendo desmentida ao longo das duas décadas seguintes, “diante da constatação irrefutável da reconstrução continuada das diferenças que mantinham o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres”. A partir desta assertiva de Abreu (1994), o questionamento do presente estudo acerca do trabalho das mulheres na mineração de ferro, cujo ambiente sujo e inóspito, caracterizado por trabalhos pesados e insalubres têm sido suavizados pelo avanço tecnológico, torna-se, assim, relevante.

Ainda reportando-se às pesquisas de M. Guilbert, Hirata (2002a, p. 200) dá indicações preciosas sobre as relações entre as técnicas e os equipamentos utilizados e a divisão sexual do trabalho:

- **Há um tipo de máquinas confiadas às mulheres:** as tarefas femininas são “predominantemente manuais”; as tarefas masculinas consistem em fabricar ferramentas, em montar e regular as ferramentas nas máquinas, em consertá-las; eles exercem “os ofícios da mecânica”;
- **As qualidades requeridas são muito diferentes:** a rapidez e a destreza maior das mulheres é a razão de sua utilização nas cadeias de montagem e sua capacidade de executar um trabalho simples, minucioso, monótono e efetuado de maneira conscienciosa é mencionada para sua utilização nos trabalhos de controle;

---

<sup>28</sup> GUILBERT, M. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris/La Haye, Mouton, 1966.

- **A clivagem entre tarefas masculinas e femininas é nítida:** a utilização de torno automático, “modernos”, descarta as mulheres. Ao contrário, quando se trata de tornos comuns ou semi-automáticos, em que as operações manuais voltam a ter importância, a mão-de-obra feminina reaparece.

Assim, para Hirata (2002a), não se confiam máquinas complexas às mulheres e o sexo da mão-de-obra varia de acordo com o nível de automação e de qualificação.

Para Kergoat<sup>29</sup> *apud* Hirata (2002a p, 202) “o movimento de desqualificação/superqualificação afeta em sentido inverso operários e operárias e esse fenômeno vai se acentuando no decorrer dos anos”. A automação cria empregos não-qualificados, em geral feminizados, tanto no terciário quanto no secundário. Se os empregos não-qualificados são feminilizados, isso acaba fazendo da não-qualificação uma espécie de qualificação “tipicamente” feminina. “A habilidade para trabalhar com muita rapidez é uma qualificação criada, de maneira não intencional pela desqualificação.

Tendo como referência as teses de Kergoat (ob. cit.), Hirata (2002a, p. 202-203), apresenta os efeitos sociais da tecnologia conforme sua utilização por uma população masculina ou feminina:

- **Sobre o emprego:** os empregos femininos são os mais afetados pela informatização do terciário e, nos empregos industriais, os efeitos são diferenciados de acordo com os ramos e as conseqüências do processo de trabalho atingido pela robotização;
- **Sobre a qualificação:** assiste-se a um aumento da qualificação masculina – ligados aos serviços de prestígio, à informática e a projetos. E a uma redução maciça da qualificação feminina – encarregadas de digitação, codificação, trabalhos repetitivos, monótonos, de controle etc.
- **Sobre a relação com o trabalho:** há duas fases nos postos de trabalho informatizados: uma fase de interesse provocado pelo sentimento de maior polivalência e, uma segunda fase de “desencantamento”, quando os empregados/as percebem que as tarefas são ainda mais desqualificadas,

---

<sup>29</sup> KERGOAT, Danièle, *Les Femmes et le travail de temps partiel*. Paris: La Documentation Française, 1984.

que eles não têm acesso a um novo saber, mas, ao contrário perdem seu saber antigo, do qual o computador se “apropriou”.

A partir das conclusões de Kergoat (1982), nas quais:

1. A tecnologia não leva mecanicamente a uma evolução do trabalho, mas, sobretudo, abre diversos campos possíveis de evolução, o que se estabelecerá em função do social.
2. A divisão do trabalho tende a aumentar com a evolução tecnológica tanto no nível da divisão sexual do trabalho quanto no da divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual.
3. Assiste-se, de fato, a processos de superqualificação/desqualificação da força de trabalho, que aumentam com uma divisão sexual da distribuição dos postos no processo de trabalho cada vez mais solidificada.
4. Nessa perspectiva, as próprias noções de “trabalho manual”, “trabalho intelectual” devem ser redefinidas. (HIRATA, 2002a, p. 203 – Grifos da autora).

Hirata (2002a, p.203-204) afirma a necessidade da apreciação da divisão sexual do trabalho, devida às mudanças tecnológicas recentes, em um certo número de ramos e setores econômicos. Partindo do pressuposto de que não se pode estudar a divisão sexual do trabalho e o trabalho das mulheres unicamente nas indústrias de mão-de-obra feminina, a autora sugere que indústrias tais como a siderúrgica, a petroquímica, a de cimento ou a de vidro são lugares privilegiados de análise da divisão do trabalho de acordo com os sexos e das concepções de masculinidade e feminilidade que ali são efetivadas. Essa abordagem, segundo Hirata, permite ver como a composição sexuada da mão-de-obra pode passar por uma mutação, logo após mudanças tecnológicas importantes, deslocando as fronteiras do trabalho feminino e do masculino.<sup>30</sup>

Em oposição a essas tendências recentes no trabalho profissional feminino nas indústrias, as mudanças no trabalho doméstico são menores e muito mais lentas. Se o forte desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar essas tarefas, a divisão sexual do trabalho doméstico e a atribuição deste último às

---

<sup>30</sup> Tendo por referência as pesquisas de Hirata em um certo número de ramos industriais, à luz das mudanças tecnológicas ocorridas nos últimos anos, na pesquisa empírica do presente estudo, foram abordadas questões articulando o desenvolvimento tecnológico do setor de mineração de ferro nos anos recentes com a divisão sexual do trabalho. Foram consideradas as informações obtidas nas entrevistas dos gestores e trabalhadoras das áreas técnicas-operacionais e a observação *in loco* das áreas e situações de trabalho.

mulheres, em realidade, continuaram intactas. A relação entre o trabalho doméstico e a afetividade parece estar no centro dessa permanência. (Hirata, 2002, p. 150)

### **3.5 O MODELO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E A DIVISÃO DO TRABALHO ENTRE OS SEXOS**

Segundo Abreu (1994, p. 52-53) até recentemente, o perfil do trabalhador industrial da segunda metade do século XX parecia estar definido pelas características do modelo fordista, paradigmático do sistema de produção de massa.

Baseado na fabricação em grandes séries de bens padronizados a preços cada vez menores e utilizando maquinaria especializada, o modelo fordista de produção de massa tinha como típico o trabalhador semiqualficado que cumpre rigorosamente normas operacionais, em que a disciplina conseguida através de controle estrito, era o eixo central da qualificação requerida. (ABREU, 1994, p. 52-53)

A partir da idéia de flexibilização, inúmeros estudos<sup>31</sup> apontam para a *Lógica de Competências* como uma forma de regulação das relações de trabalho, ao final da década de 70 em resposta à crise do modelo taylorista-fordista, que tinha como regra o trabalho prescrito e a separação do trabalho de concepção e de execução. Emergindo a partir do discurso empresarial francês baseai-se na flexibilidade das relações de trabalho e de produção.

Segundo Hirata (2002) a noção de competência é oriunda do discurso empresarial nos últimos dez anos, na França, e retomada em seguida por economistas e sociólogos. É uma noção ainda bastante imprecisa e decorreu da necessidade de avaliar e classificar conhecimentos e habilidades gestadas a partir das atuais exigências de situações concretas de trabalho, associada, portanto aos novos modelos de produção e gerenciamento, e substitutiva da noção de qualificação ancorada nos postos de trabalho e das classificações profissionais que lhes eram correspondentes.

Para Dugué (1999), a referência às competências é uma resposta às insuficiências do sistema da qualificação face às novas condições. As numerosas análises do modelo da competência têm mostrado como ele responde às

---

<sup>31</sup> Hirata (2002); Zarifian (2001); Dugué (1999); Ropé & Tanguy (2002), Stroobants (2002), Manfredi (1998), Deluiz (1994); Küenzer (2003), Fidalgo & Fidalgo (2005) e outros.

transformações dos sistemas de trabalho: os modos de prescrição evoluindo, recorre-se à mobilização psíquica dos trabalhadores e não mais somente aos seus conhecimentos. Além disso, com a reelaboração permanente dos empregos interditando sua codificação, torna-se necessário desatrelar a negociação salarial de todo e qualquer vínculo com postos ou saberes preestabelecidos. O modelo de competência, então, responderia a este duplo problema.

As competências são definidas como "saberes em ação", ou seja, um conjunto de conhecimentos e de maneiras de ser que se combinam harmoniosamente para responder às necessidades de uma dada situação em um dado momento. Enquanto os diplomas validam saberes, as competências remetem a uma integração de saber e de comportamento que confere um lugar preponderante ao "saber-ser" e ao investimento psicológico. Enquanto os diplomas são adquiridos de uma vez por todas, dando à noção de qualificação uma dimensão estabilizadora, a competência, por definição "inqualificável", (STROOBANTS, 2002), é da ordem do conjuntural e não pode ser considerada um atributo definitivo.

Para Zarifian (2001) o conceito de competência procura ir além do conceito de qualificação, pois, refere-se à capacidade de a pessoa assumir iniciativas, ir além das atividades prescritas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho, ser responsável e ser reconhecido por isso. Ressalta-se também a valorização dos saberes em ação, a inteligência prática dos/as trabalhadores/as independente de títulos e diplomas; uma maior polivalência do/a trabalhador/a, que lhe permite lidar com diferentes processos e equipamentos, assumir diferentes funções e tornar-se multiquificado/a.

Em Küenzer (2003, p.10), é possível compreender a categoria competência como,

a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida, vinculada à idéia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe, portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KÜENZER, 2003, p.10)

Em seu estudo sobre a lógica de competências, Fidalgo & Fidalgo (2005), relatam que apesar das reiteradas afirmações de diversos autores sobre as

imprecisões conceituais da noção de competências, há várias convergências entre eles, tais como: a competência como capacidade de articulação e mobilização de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes; a exaltação do sentido de eficácia das competências diante dos acontecimentos e, finalmente, o movimento em direção ao processo de individualização e de competição entre os/as trabalhadores/as.

Diante das mudanças técnicas, organizacionais e econômicas ocorridas nos últimos anos, as empresas têm progressivamente substituído o modelo de "qualificação" pelo de "competências". No entanto, conforme afirmam Fleury & Fleury (2004), no âmbito dos profissionais de gestão de recursos humanos há uma tendência da utilização do conceito de competência como algo que pode ser prescrito, medido, quantificado e avaliado e do uso de padrões baseados em conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam o trabalho e o desempenho do/a trabalhador/a. Tal entendimento aponta para a utilização do modelo de competência como uma nova roupagem para a qualificação na gestão do trabalho humano. Assim, os princípios do trabalho centrados na tarefa e no conjunto de tarefas referentes aos cargos continuam em pauta, sem levar em consideração a subjetividade do/a trabalhador/a.

Machado (2008) esclarece que, embora as competências sejam inerentes ao ser humano, a valorização de determinado perfil de competências surgiu na reestruturação capitalista para responder ao aumento da competição das empresas no mercado, às mudanças tecnológicas, à necessidade de redução dos custos e de melhoria da qualidade dos processos produtivos e dos produtos. Para tal, acompanha esse processo a proposta de mudança na gestão do trabalho:

(...) No que se refere à gestão do trabalho, o novo marco geral orientador preconiza a sintonização das competências individuais com as competências da organização, a busca da harmonia das atuações de cada um com esse planejamento estratégico. (MACHADO, 2008, p. 288)

Assim, o uso da noção de competências insere-se um amplo quadro político de gestão estratégica de interesses sociais e profissionais e de renegociação quanto ao uso social do trabalho. Envolve escolhas que não são neutras no que concerne à reorganização de mercados de trabalho e de processos de trabalho, e às mudanças na divisão técnica e sexual do trabalho. Neste contexto, a divisão sexual do trabalho, apesar de ser algo antigo, permanece.

Os estudos de Pereira e Fidalgo (2007) apontam para a divisão sexual do trabalho como uma categoria de análise que possibilita delimitar os lugares sociais atribuídos aos homens e às mulheres, bem como identificar os valores atribuídos a eles e as regras de comportamento decorrentes destes valores no mundo do trabalho. Considerando as mudanças advindas da reestruturação produtiva e da gestão da força de trabalho pela lógica de competências, os autores constatam que as transformações ocorridas por este novo modelo foram bastante significativas para as mulheres, pois tiveram oportunidades de serem inseridas em ocupações de comando e em funções consideradas masculinas. Evidenciam que a necessidade de comprovação dos saberes é maior para as mulheres, principalmente para aquelas que ocupam funções consideradas masculinas e de maior nível hierárquico e afirmam ainda que,

(...) algumas competências socialmente atribuídas a elas estão sendo reconhecidas e valorizadas pelas empresas, tais como a capacidade de adaptar-se às mudanças e de realizar várias tarefas, de relações humanas, comunicação, mobilização e engajamento para com os objetivos da empresa e comprometimento." (PEREIRA e FIDALGO, 2007, p.160).

Desta forma, relatam os autores, as mulheres têm usado como estratégia o aperfeiçoamento das competências consideradas femininas para inserção em cargos de maior escalão e aquelas competências consideradas masculinas - objetividade, competitividade, autonomia etc. para ocupação de cargos socialmente atribuídos aos homens. Assim, o que a lógica de competência traz de novo em relação à divisão social de sexos é o reconhecimento, valorização e ressignificação de determinadas competências socialmente atribuídas às mulheres, aquelas adquiridas no trabalho doméstico, exercido no espaço privado.

Também Segnini (1998, p.178) revela que os espaços privados e as tarefas domésticas passam a ser um elemento qualificador, pois possibilitam à mulher desenvolver habilidades requeridas e valorizadas para a realização do trabalho flexível. No entanto, para Kergoat (1982, p.198), essa qualificação não é reconhecida como qualificação profissional, porque é criada em uma esfera diferente daquela do terreno profissional e produtivo. Forjadas no âmbito privado, nas tarefas domésticas, no trabalho reprodutivo, "(...) as qualidades exigidas das mulheres (minuciosidade, perspicácia, paciência etc.) são tidas como inatas e não adquiridas –

fatos da natureza e não da cultura, aptidões e não *savoir-faire*". (KERGOAT, 1982, p.198).

Pode-se inferir, a partir da assertiva de Kergoat, a hipótese de que, sendo a família o primeiro ambiente socializador na qual se dá a divisão do trabalho entre homens e mulheres, as competências das mulheres foram construídas no ambiente doméstico e levadas para o mundo do trabalho, não tendo assim um *status* de qualificação profissional. Porém os dados empíricos da pesquisa que originou a presente tese evidenciam uma tendência à reversão desse quadro<sup>32</sup>. Também um estudo realizado pela consultoria internacional *Great Place to Work*<sup>33</sup>, publicado no Jornal Gazeta do Povo, em 3 de março de 2009, sinaliza que as empresas têm ganhado muito com a contratação de mulheres e, afirma ainda, que elas conseguiram um espaço maior em diferentes carreiras no mundo corporativo pelas suas "qualidades", como: empatia, paciência, habilidade em trabalhar em equipe, capacidade de delegar e negociar, entre outras.

Em se tratando das inovações tecnológicas no ambiente industrial eliminando as tarefas pesadas e a adoção de novos modelos de gestão valorizando as competências ditas femininas, Abreu (1994, p. 155) e Neves (2000, p. 243) esperavam uma maior incorporação das mulheres no mundo do trabalho em ocupações qualificadas e a eliminação da discriminação a que estão submetidas. Porém, Stancki (2003,p.59) afirma que a substituição do uso da força bruta pelo uso de equipamentos computadorizados, não necessariamente abre espaços para a atuação das mulheres nas áreas industriais, pois a ciência e a tecnologia, continuam sendo consideradas de domínio masculino.

Os estudos de Pereira & Fidalgo (2007), no entanto, mostram a abertura de novas oportunidades de trabalho para as mulheres advindas do avanço tecnológico. Na fábrica automobilística pesquisada pelos autores, as transformações ocorridas no âmbito da gestão do trabalho foram bastante significativas para a força de trabalho feminina, proporcionando a inserção de mulheres em ocupações de comando e em ocupações consideradas masculinas. Outro fator relevante verificado pelos autores refere-se à Lógica de Competências trazendo o reconhecimento, valorização e ressignificação de determinadas competências, socialmente atribuídas às mulheres.

---

<sup>32</sup> Esse tema é desenvolvido no Capítulo 6 da presente tese.

<sup>33</sup> Para outras informações sobre essa pesquisa da *Great Place to Work*, vide o Capítulo 4 da presente tese.

Este fato sinaliza mudanças na visão naturalizada dos papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres no mundo do trabalho produtivo.

Tal fato também é constatado na pesquisa empreendida no ambiente da mineração de ferro, cujos resultados serão analisados em detalhes na Parte II da presente tese. A partir dos resultados obtidos, pode-se afirmar que o avanço tecnológico, assim como o modelo de gestão por competências adotado pela empresa investigada, têm facilitado um maior acesso das mulheres a esse segmento industrial.

## CAPÍTULO 4

### A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS 40 ANOS

*“O enfrentamento contra as desigualdades e injustiças vem sendo, para a mulher trabalhadora, uma das facetas mais sórdidas do capitalismo. O enfrentamento contra o desemprego, os baixos salários, as más condições de vida vem ocorrendo com a mulher nessas condições de opressão. E é nesse enfrentamento que ela está aumentando seu nível de consciência, como mulher e trabalhadora. É como trabalhadora, como elemento essencial dentro do modo de produção, que ela sente a necessidade de lutar contra a opressão e consegue traçar o caminho a percorrer.”*

*(Toledo, 2008, p. 21)*

#### 4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerado por Lombardi (2010, p. 33) como o “*Século das Mulheres*”, o século XX foi marcado pela conquista feminina do mercado de trabalho em praticamente todas as profissões e atividades econômicas.

A significativa mudança que afetou a classe operária, e também a maioria dos outros setores das sociedades desenvolvidas no “*Breve Século XX*”, conforme Eric Hobsbawm (2002, p. 304-313), foi o papel desempenhado pelas mulheres; sobretudo, as mulheres casadas. A partir do fim do século XIX, o trabalho em escritórios, lojas, em centrais telefônicas e profissões assistenciais, estava fortemente feminizado e essas ocupações terciárias se expandiram à custa dos setores primários e secundários, agricultura e indústria. Para o mesmo autor, nas indústrias manufatureiras, no entanto, é mais difícil generalizar. Nos velhos países industriais as fábricas de trabalho intensivo em que as mulheres costumavam se concentravam como as de tecidos e de roupas, se achavam em declínio e o mesmo acontecia com as indústrias pesadas e mecânicas, com sua composição esmagadoramente masculina. Por outro lado,

em países recém desenvolvidos, e nos enclaves de desenvolvimento manufatureiro no Terceiro Mundo, florescem as indústrias de mão de obra intensiva sedentas de trabalho feminino (tradicionalmente menos bem pago e menos rebelde que o masculino). (HOBBSAWM, 2002, p. 305)

Em todos os países desenvolvidos, após a Segunda Guerra Mundial, outro fenômeno marcante do século foi o número crescente das mulheres na educação superior, considerada porta de acesso às profissões liberais. Algo que se repete no Brasil nos dias atuais no qual mais 60 % das mulheres em idade ativa tem 11 anos ou mais de estudo.

Atualmente, quando o contexto é o mercado de trabalho, a maioria dos indicadores apresentados pelo IBGE mostra a mulher em condição menos adequada que a dos homens. Entretanto, estas estatísticas não são explicadas pela escolaridade, visto que, neste cenário, elas ocupam posição de destaque.

Somadas as duas principais mudanças - a entrada em massa de mulheres casadas no mercado de trabalho e a expansão da educação superior - tem-se o pano de fundo, pelo menos nos países ocidentais típicos, do impressionante movimento da “feminização do mundo do trabalho”. (NOGUEIRA, 2004).

Ao se analisar, no entanto, esse fenômeno de “feminização” do mercado de trabalho, a realidade se apresenta complexa e diversificada, com avanços, recuos e contradições.

Hobsbawm (2002) ressalta que são inegáveis os sinais de mudanças significativas, e até mesmo revolucionárias, nas expectativas das mulheres sobre elas mesmas, e nas expectativas do mundo sobre o lugar delas na sociedade. O que mudou nessa revolução social não foi apenas a natureza das atividades da mulher na sociedade, mas também os papéis desempenhados por elas ou as expectativas convencionais do que devem ser esses papéis, em particular as suposições sobre os papéis públicos das mulheres. Contudo, enquanto se podia esperar que as grandes mudanças - como a entrada em massa de mulheres, sobretudo casadas, no mercado de trabalho - produzissem mudanças concomitantes e conseqüentes - como liberação da mulher do serviço doméstico ou a divisão deste com o homem - as mulheres se viram em geral carregando o duplo fardo das velhas responsabilidades domésticas e das novas responsabilidades no emprego.

Ao mesmo tempo em que se amplia e se diversifica a participação feminina no mundo do trabalho, algumas segregações conhecidas são reproduzidas, tais

como a maior precariedade ou fragilidade da ocupação feminina comparando-se à masculina, as segregações setorial, ocupacional e hierárquica das trabalhadoras, as remunerações inferiores às dos homens, entre outras.

Ao analisar o trabalho das mulheres brasileiras numa perspectiva evolutiva, Lombardi (2010) enumera as principais tendências que se sobressaem:

- a persistência do crescimento da atividade feminina no mercado de trabalho;
- as transformações demográficas que se consolidaram quanto a população brasileira, com reflexos importantes sobre o perfil da força de trabalho feminina;
- o aumento da escolaridade das mulheres para patamares superiores aos dos homens;
- a persistência da desigualdade nas posições em as mulheres se inserem no mercado de trabalho comparativamente aos homens;
- a diminuição do espaço de desigualdade entre a remuneração dos homens e das mulheres;
- a bipolaridade ou dualidade do trabalho feminino;
- a persistência da mulher como a principal responsável pelo cuidado com os filhos, a casa e a família.

A maior demanda pela força de trabalho feminina e/ou a maior fragilidade do trabalho das mulheres costumam ser mais evidentes em momentos de transformações social e econômica, sejam elas estruturais ou conjunturais. Momentos de crises financeiras tanto podem oferecer oportunidades de emprego para as mulheres – por serem uma força de trabalho mais numerosa, barata e atualmente, com mais escolaridade do que a masculina - quanto podem trazer demissões em massa para todos os trabalhadores, sobretudo para as mulheres. Assim, o processo de globalização somado ao aquecimento econômico pelo qual passa o Brasil, nos últimos anos, traduz-se em um maior acesso das mulheres ao trabalho assalariado.

Diante deste panorama inicial, sem a pretensão de desenvolver uma discussão exaustiva da temática, este capítulo trata das questões da evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 40 anos, baseando-se na análise de algumas estatísticas e de pesquisas de algumas autores/as: Bruschini e

Lombardi, 2003/2007; Bruschini, Ricold e Mercado, 2008; Tossato, 2009; Lombardi, 2010; Araújo e Durães, 2010, entre outros/as.

Para tal recorreu-se, principalmente às estatísticas das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios – PNAD e das Pesquisas Mensais de Emprego – PME do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e alguns dados do Ministério da Educação – MEC.

Assim, procura-se atualizar um panorama evolutivo do trabalho e da ocupação das brasileiras nas últimas 4 décadas e, à luz das análises produzidas pela bibliografia consultada e das estatísticas disponíveis, evidenciar e compreender as principais transformações pelas quais passaram as trabalhadoras brasileiras.

## 4.2 DADOS GERAIS DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA NO BRASIL

De acordo com o IBGE, a razão de sexo<sup>34</sup> é um indicador que aponta o equilíbrio dos sexos numa população na medida em que há uma divisão proporcional entre homens e mulheres. O Censo Demográfico de 2000 aponta que no Brasil a população é majoritariamente feminina. Havia naquele ano um contingente de 2.647.140 mulheres a mais do que homens. Os resultados parciais do censo mais recente revelam que este cenário não mudou, pois em 2010 haviam 3.951.630 mulheres a mais do que homens.

**Tabela 2**  
**Distribuição da população brasileira por sexo**  
**2000 e 2010**

| Ano         | Sexo        |                |             |                |
|-------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
|             | Feminino    |                | Masculino   |                |
|             | Nº absoluto | % da População | Nº absoluto | % da População |
| <b>2000</b> | 86.223.155  | 50,78          | 83.576.015  | 49,22          |
| <b>2010</b> | 97.342.162  | 51,04          | 93.390.532  | 48,96          |

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do IBGE. Censo Demográfico 2000 e 2010.

Os censos anteriores igualmente revelavam a maior presença de mulheres no Brasil, sendo a principal razão disso o diferencial de mortalidade que determina uma

<sup>34</sup> A diferença quantitativa entre os sexos. Expressa o número de pessoas do sexo masculino para cada grupo de 100 pessoas do sexo feminino

vida média mais elevada para as mulheres. Esta relação vem declinando muito discretamente ao longo das últimas três décadas em virtude da sobremortalidade masculina. Se em 1980 havia 98,7 homens para cada 100 mulheres, em 1991 essa proporção caiu para 97,5; 96,9 em 2000 e em 2009 havia, para cada 100 mulheres, 94,8 homens.

Também se consideradas a População em Idade Ativa – PIA e a População Economicamente Ativa – PEA as mulheres continuam a ser maioria na população brasileira.

A partir da década de 70 até os dias de hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado uma evolutiva progressão. Dados do IBGE apontam um acréscimo de mais de 10 milhões de trabalhadoras entre 1976 e 2010.

A Fundação Carlos Chagas (2007), ao analisar o comportamento da força de trabalho feminina no Brasil no último quarto de século constatou o vigor e a persistência do seu crescimento. Nos últimos 40 anos as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da PEA. Enquanto as taxas de atividade<sup>35</sup> masculina mantiveram-se em patamares semelhantes, entre 73 e 76% em praticamente todo o período, as das mulheres se ampliaram significativamente. Se em 1976, 29% das mulheres trabalhavam fora de casa, adentramos 2010 com 46,2% delas trabalhando ou procurando emprego (ou seja, a PEA, que inclui para o IBGE, os/as ocupados/as e os/as que estão á procura de trabalho). Entre as mais de 10 milhões de brasileiras economicamente ativas, mais de 90% delas estavam em franca atividade em 2010, cujo desempenho supera o dos homens no crescimento da população economicamente ativa do Brasil.

---

<sup>35</sup> "Pode-se definir, quantitativamente, esse fenômeno por intermédio da relação entre a População Economicamente Ativa (PEA) e a População em Idade Ativa (PIA). A PEA traduz a oferta de trabalho efetiva, ou seja, o conjunto de indivíduos que trabalham e/ou está à procura sistemática de trabalho. A PIA, por sua vez, reflete a oferta potencial de trabalho, na medida em que considera toda a população com idade superior a dez anos. Esta relação é denominada 'taxa de atividade'." (Machado, Oliveira & Wajman, 2005, p.10)

**Tabela 3**  
**Mulheres no mercado de trabalho: Indicadores de participação econômica**  
**Brasil – 2002; 2004; 2006; 2008; 2010**

| Anos        | PIA / PEA      |             |                |             | Ocupadas |                   |                                | Desocupadas |                                   |
|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------|-------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------------|
|             | PIA<br>Milhões | % na<br>PIA | PEA<br>Milhões | % na<br>PEA | Milhões  | Taxa<br>Atividade | % entre<br>os<br>ocupa-<br>dos | Milhões     | % entre<br>os<br>desocu-<br>pados |
| <b>2002</b> | 19.319         | 53,1        | 8.820          | 48,78       | 7.592    | 45,6              | 42,7                           | 1.228       | 52,4                              |
| <b>2004</b> | 20.032         | 53,2        | 9.668          | 44,91       | 8.275    | 48,3              | 43,4                           | 1.393       | 56,3                              |
| <b>2006</b> | 20.766         | 53,3        | 10.000         | 41,10       | 8.777    | 48,2              | 44,0                           | 1.223       | 55,3                              |
| <b>2008</b> | 21.562         | 53,6        | 10.488         | 45,73       | 9.435    | 48,6              | 44,7                           | 1.053       | 60,1                              |
| <b>2010</b> | 22.257         | 53,8        | 10.910         | 46,20       | 9.984    | 49,0              | 45,3                           | 929         | 58,4                              |

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nos dados do IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego mar.2002-fev.2011. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)> Acesso em 04 abr. 2011.

Indicadores para o Brasil revelam que, no período de 1976 a 2010, a população economicamente ativa feminina passou de 11,4 milhões para 22,4 milhões, a taxa de atividade aumentou de 28,8% para 49,0 e a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores foi de 30,3% para 45,3%. Isto significa que mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhava em 2010 e que mais de quarenta e cinco em cada cem trabalhadores era do sexo feminino na mesma data. (IBGE, 2010).

Também as pesquisadoras Bruschini e Lombardi (2003 e 2007), Lombardi (2010), Araújo e Durães (2010), Segnini (1998) e Nogueira (2004), dentre outros/as autores/as, destacam em seus estudos, a expressiva inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, principalmente no final do século XX e início deste.

Machado, Oliveira e Wajnman (2005) do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional - CEDEPLAR, da UFMG, constataram que, nos últimos cinquenta anos, um dos fenômenos que mais chamou a atenção foi o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, a tal ponto que, hoje, já se fala, em alguns países, entre eles, o Brasil, em tendência à convergência da taxa de atividade, ou seja, o número de trabalhadoras ultrapassar o número de trabalhadores.

Entre as causas para o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, apontam-se: o aumento da escolaridade feminina, a queda da fecundidade, novas oportunidades oferecidas pelo mercado devido ao desenvolvimento tecnológico e aos novos modelos de organização e gestão da força de trabalho e, finalmente, as mudanças nos padrões culturais, que alteraram os valores relativos aos papéis de homens e mulheres na sociedade.

Embora as mulheres sejam maioria na população em idade ativa em dezembro de 2010 (53,8%) e representar 46,2% da população economicamente ativa, elas são minoria na população ocupada (45,5%), mas estão em maioria entre os desocupados (58,4%). Acrescenta-se ainda, que elas são maioria também na população não economicamente ativa, conforme evidenciado na tabela 4.

Não obstante o crescimento da taxa de participação da mulher no trabalho assalariado, por outro lado permanece a responsabilidade pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais parentes, dando continuidade aos modelos familiares tradicionais, provocando sobrecarga para as novas trabalhadoras, que têm o seu “trabalho duplicado”. (NOGUEIRA, 2006).

**Tabela 4**

**Distribuição (em %) da população brasileira com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade – 2010**

| <b>Condição de Atividade</b>      | <b>Homem</b> | <b>Mulher</b> |
|-----------------------------------|--------------|---------------|
| <b>Em idade ativa</b>             | 46,2         | 53,8          |
| <b>Economicamente ativo/a</b>     | 53,8         | 46,2          |
| <b>Ocupado/a</b>                  | 54,5         | 45,5          |
| <b>Desocupado/a</b>               | 41,6         | 58,4          |
| <b>Não economicamente ativo/a</b> | 36,1         | 63,9          |

Fonte: IBGE. PME. Dezembro/2010. Adaptado pela autora.

### **4.3 PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA BRASILEIRA**

Ana Tossato (2008) no seu texto “*Mulheres no ascenso operário de 1978 a 1980*” revela que a política de desenvolvimento industrial da década de 1970, centrada no arrocho salarial, significou um rebaixamento dos salários em relação ao custo de vida, o fim das facilidades de crédito e uma maior instabilidade empregatícia. Assim, aumentou significativamente a mão de obra feminina no

mercado de trabalho brasileiro, a partir da necessidade das mulheres de auxiliar no orçamento familiar, frente à desvalorização do salário real.

Na década de 1970, 20,7% das mulheres brasileiras eram economicamente ativas, sendo que em 1976 este número salta para 28,8%. A persistência do crescimento da força de trabalho feminina no mercado brasileiro faz-se presente na década de 1980, passando de 31,3 % em 1981 para 33,5% em 1985, chegando aos anos 90 com 22,9 milhões de mulheres trabalhando, o que corresponde a 35,5 % da PEA.

As trabalhadoras qualificadas tinham, em geral, mais de 25 anos de idade em 71% dos casos. E entre as mulheres que trabalhavam, de cada 20 mulheres, seis tinham entre 18 e 24 anos, sete entre 25 e 29 e sete mais de 30 anos.

Ao traçar um panorama sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro de 1992 até o ano de 2002, Bruschini e Lombardi (2007) constataram que as mulheres brasileiras estão cada vez mais qualificadas, têm mais tempo de estudo que os homens, começam a ingressar em profissões tradicionalmente masculinas, naquelas consideradas de prestígio e a ocupar postos de comando. Nos últimos anos, elas também vêm sendo beneficiadas por um conjunto de normas legais e ações governamentais que tentam promover a igualdade de gênero no trabalho.

No entanto,

as trabalhadoras ganham salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações, têm sido devastadoramente afetadas pelo desemprego, são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração. Além disso, recai sobre elas grande parte das tarefas domésticas. (BRUSCHINI, LOMBARDI e UNBEHAUM, 2006, p. 62)

A situação constatada pelas pesquisadoras sobre as condições da mulher brasileira trabalhadora é marcada por contradições, progressos e atrasos, deslocamentos e permanências: de um lado a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho desde a década de 70, e de outro, o elevado desemprego e as más condições de trabalho; a conquista de bons empregos, o acesso às carreiras e profissões de prestígio e a cargos de comando, por parte das mulheres mais escolarizadas, e de outro, o predomínio do trabalho feminino em “guetos” de atividades precárias e informais.

A Pesquisa Mensal de Empregos - PME revela que em 2010 a trajetória de crescimento da participação da mulher na população ocupada foi mantida, tendo aumentado 0,9 ponto percentual em relação a 2009 quando a população ocupada no Brasil estava distribuída entre 54,7% de homens e 45,3% de mulheres. Em dezembro de 2008, as mulheres representavam 46,2 % da PEA e 51,0% dos lares brasileiros tinham as trabalhadoras como principal responsável. A maior concentração de mulheres economicamente ativas nesse período eram as mulheres entre 25 a 49 anos - 61,6%, e 50 anos ou mais - 20,9 %.

É imprescindível ressaltar as mudanças demográficas, culturais e sociais que marcaram o Brasil no final do Século XX e na primeira década do novo milênio:

- a diminuição da taxa de fecundidade total para níveis abaixo aos de reposição;
- a redução no tamanho das famílias, que em 2009 eram compostas por 3,1 pessoas, enquanto em 1992 tinham 3,7;
- o envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer: para as mulheres, 77,2 anos e para os homens, 69,4 anos. (IBGE, 2010)

Em 2009, a taxa de fecundidade total (número médio de filhos que uma mulher teria ao final do seu período fértil) foi de 1,94 filhos. Tal valor traduz o resultado de um processo intenso e acelerado de declínio da fecundidade ocorrido na sociedade brasileira nas últimas décadas. Essa redução significativa, iniciada na segunda metade dos anos 1960, reflete a mudança que vem ocorrendo no Brasil, em especial, com a urbanização e com a entrada da mulher no mercado de trabalho. Esse fenômeno implica em uma desaceleração do ritmo de crescimento da população brasileira provocando importantes mudanças na estrutura etária desta população, podendo, a partir de 2030, apresentar uma população envelhecida, reproduzindo a experiência de vários países da Europa Ocidental, da Rússia e do Japão. Os Indicadores Sociais do IBGE (2010) evidenciam que a experiência universal tem mostrado que os aumentos na escolaridade feminina guardam estreita relação com reduções nas taxas de fecundidade, a conseqüente redução do tamanho das famílias e a longevidade feminina, de forma a se situarem em patamares muito próximos, independentemente da região geográfica de residência.

As mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, que cada vez mais, volta-se para o trabalho

remunerado. Com a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizou-se o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho e renda. Todos esses fatores explicam o crescimento da atividade feminina, assim como as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. Até o final dos anos 70, as trabalhadoras eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos. Atualmente, o perfil das trabalhadoras vem revelando uma nova identidade feminina, voltada para o trabalho e para a família – elas se tornam mais velhas, casadas e mães.

Em 2010, a taxa mais alta de atividade feminina, superior a 63,7%, é encontrada entre mulheres de 25 a 49 anos - entre os homens este percentual era de 61,5%. Destaca-se que embora a população feminina de 50 anos ou mais de idade (30,2%) seja proporcionalmente maior que a masculina (26,1%), considerando a população ocupada temos o inverso. Entre as mulheres ocupadas 19,7% tinham 50 anos ou mais de idade, para os homens este percentual era de 21,5%.

#### **4.4 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Segundo o IBGE, na década de 1970, 69,3% das trabalhadoras concentravam-se no mercado de trabalho no setor terciário, 38,8% no setor de serviços, 16,1% em atividades sociais, 9,9% na indústria de transformação, 6% no comércio, 2,6% na administração pública, 0,4% nas indústrias da construção e outras atividades industriais e 4,9% em outros ramos de atividades.

No ramo industrial, especificamente, a distribuição das mulheres nos setores de produção concentrava-se, principalmente, nos setores alimentício e têxtil e, em cada dez trabalhadoras qualificadas na indústria, oito ocupavam cargos em áreas administrativas, uma na produção e uma em serviços de saúde e assistência. Nas áreas de produção, os setores industriais que mais empregavam mulheres eram o farmacêutico e químico (respectivamente 22,8% e 18,9%) e os que menos utilizavam o trabalho feminino na produção eram os setores metalúrgico, mecânico, elétrico e de transporte – áreas tradicionalmente masculinas. (IBGE, 1970).

Porém,

em meados da década de 1970, há uma revitalização do setor industrial metalmeccânico e de materiais elétricos, incorporando novos elementos aos seus produtos finais, incrementos estes que contaram com a incorporação do trabalho feminino em setores predominantemente masculinos da produção, como a metalurgia. (TOSSATO, 2008, p. 291-292).

Para Bruschini e Lombardi (2003, p. 346), a partir das décadas de 1980 e 1990, a estrutura ocupacional feminina se caracterizava de modo geral, por dois segmentos diferenciados em termos de qualificação, prestígio e, conseqüentemente, remuneração, tais como: ocupações em serviços administrativos e em serviços de turismo, serventia, higiene, beleza e auxílio à saúde. Essas áreas representavam 50% dos empregos femininos com carteira assinada. De outro lado, as ocupações de nível superior nas áreas jurídica, do ensino e das artes, eram responsáveis pela oferta de 18% dos empregos femininos.

Mas, segundo as autoras, no contraponto das ocupações precárias, mulheres instruídas, além de continuar marcando presença em tradicionais “guetos” femininos, como o magistério e a enfermagem, têm adentrado também áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e até mesmo a engenharia, tradicional reduto masculino. Esta poderia ser considerada uma das faces da evolução alcançada pelas mulheres, no que tange à sua participação no mercado de trabalho.

Ainda que os postos de trabalho para essas profissionais tenham pequena significação numérica no conjunto dos empregos de ambos os sexos, o que importa aqui é a crescente participação feminina nesses nichos, ampliando as possibilidades de uma inserção qualificada no mercado de trabalho. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003, p. 346)

A média dos dados das estimativas mensais da PME de 2009 mostram as formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Aproximadamente 35,5% das trabalhadoras estão inseridas como empregadas com carteira de trabalho assinada, percentual inferior ao observado na distribuição masculina (43,9%). As mulheres empregadas sem carteira e trabalhando por conta própria correspondem a 30,9%. Entre os homens este percentual era de 40%. O percentual de mulheres inseridas como empregadores era de 3,6% enquanto na distribuição masculina era 7,0%.

Entre as mulheres jovens, de 16 a 24 anos de idade, 69,2% estão em trabalhos informais. Outro grupo etário em que a participação é elevada é o das mulheres de 60 anos ou mais, cuja proporção é de 82,2%.

Pode-se inferir que a alta participação desses dois segmentos etários em trabalhos informais pode estar relacionada com a baixa escolaridade. Também pode

estar relacionada, no caso das mais jovens, com a dificuldade de acesso a um primeiro trabalho formal onde possam conciliar emprego e estudo e, no caso das mais idosas, com o retorno de aposentadas e pensionistas ao mercado de trabalho, especialmente, em trabalhos informais.

No que tange às desigualdades raciais, a inserção das mulheres se dá de forma diferenciada: entre as de cor branca, verifica-se que cerca de 44,0% estão em trabalhos informais, enquanto para as de cor parda esta proporção é de 60,0%, e para as de cor preta é de 54,1%.

Tal como na população ocupada, as mulheres são também minoria dentre os trabalhadores contribuintes da previdência social, representando apenas 43,9% dos contribuintes em 2010. Embora em relação a 2002, há um crescimento da participação entre os ocupados contribuintes em comparação aos homens (nesses 8 anos, elas passaram de 42,1% para 43,9%, enquanto os homens, de 57,9% para 56,1%), o trabalho informal, sem as garantias do Estado, ainda faz parte da vida da mulher trabalhadora brasileira.

**Tabela 5**

**Distribuição (em %) da população brasileira ocupada, por formas de inserção, segundo o sexo – 2010**

| <b>Posição na ocupação</b>             | <b>Masculino</b> | <b>Feminino</b> |
|--|------------------|-----------------|
| <b>Empregados c/ carteira assinada</b> | 44,1             | 27,7            |
| <b>Trabalhadores domésticos</b>        | 1,2              | 41,2            |
| <b>Militar ou Funcionário Público</b>  | 10,2             | 12,4            |
| <b>Conta própria/autônomos</b>         | 28,5             | 12,6            |
| <b>Empregadores</b>                    | 13,7             | 2,4             |
| <b>Não remunerados</b>                 | 2,3              | 3,7             |

Fonte: IBGE. PME. Médias dos meses. Adaptado pela autora. 2011.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (MTE, 2009, p.8), aponta que a evolução do emprego segundo a variável gênero apresentou um aumento de 5,34% no “estoque da mão de obra feminina”, evidenciando uma vantagem comparativa em relação à elevação do contingente de trabalhadores do gênero masculino que foi de +3,87%. Esse resultado traduz-se no aumento da participação da mulher no mercado de trabalho

formal, de 41,1% em 2008 para 41,4% em 2009, dando seqüência à trajetória de elevação da representatividade da força de trabalho feminina nos últimos anos.

**Tabela 6**  
**Distribuição (em %) das mulheres ocupadas por áreas**  
**Brasil 2002 a 2010**

| Área                       | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Indústria</b>           | 13.8 | 14.8 | 14.7 | 14.4 | 13.9 | 13.1 | 13.7 | 13.6 | 13.0 |
| <b>Construção</b>          | 1.0  | 0.9  | 0.7  | 0.7  | 0.7  | 0.7  | 0.8  | 1.0  | 0.8  |
| <b>Comércio</b>            | 18.2 | 18.9 | 18.3 | 17.7 | 18.3 | 18.4 | 18.3 | 18.0 | 17.9 |
| <b>Serviços</b>            | 11.5 | 10.9 | 11.7 | 12.5 | 12.5 | 12.7 | 13.3 | 13.1 | 13.5 |
| <b>Educação</b>            | 23.3 | 22.4 | 21.4 | 21.8 | 21.3 | 22.0 | 22.7 | 21.9 | 23.5 |
| <b>Serviços domésticos</b> | 17.6 | 16.4 | 17.6 | 17.4 | 17.4 | 16.8 | 15.3 | 16.1 | 14.9 |
| <b>Outros serviços</b>     | 14.6 | 15.7 | 15.6 | 15.5 | 15.9 | 17.0 | 15.9 | 16.3 | 16.4 |

Fonte: IBGE. PME. Média dos meses. Adaptado pela autora. 2011.

A distribuição das mulheres por áreas pode ser desvendada com mais detalhes, a partir dos dados da tabela 6. Observa-se, pelas estatísticas oficiais do IBGE de 2002 a 2010, que a maior concentração da força de trabalho feminina esteve, em sua maioria, concentrada nas áreas de Educação, seguida do Comércio.

#### **4.5 A ESCOLARIDADE DAS MULHERES BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO**

No Brasil, ao longo do século XX e nos dez primeiros anos do século XXI, o acesso à escola foi sendo ampliado para os diferentes grupos populacionais antes excluídos do processo educacional formal. Com isto, as mulheres passaram a ter a oportunidade de estudar, o que hoje em dia se reflete na maior positividade dos indicadores educacionais, nos quais as mulheres vêm superando os homens.

De 1995 a 2010 as mulheres passaram da média de 5,3 para 7,4 anos de estudo, enquanto os homens passaram de 5 para 7 anos e, 40,63% das trabalhadoras tinham mais de 11 anos de estudo contra 35,2% dos trabalhadores. Entre a população ocupada e residente nas áreas urbanas, a diferença entre homens e mulheres se amplifica: enquanto os primeiros possuíam, em 2010, uma média de 8,3 anos de estudo, as mulheres ocupadas chegaram a 9,2, ultrapassando

o nível fundamental de ensino (cuja duração foi definida, a partir de 2006, como sendo de 9 anos). (IBGE, 2010).

As mulheres são mais escolarizadas do que os homens e também apresentam taxas de analfabetismo inferiores: em 2008, 9,8% das mulheres com 15 anos ou mais eram analfabetas e 20,5% consideradas analfabetas funcionais. Entre os homens, esses percentuais eram de 10,2% e 21,6%, respectivamente. Em 2010, esse quadro se manteve: a taxa de analfabetismo funcional dos homens em idade ativa no Brasil era de 20,9 % e das mulheres 19,8%.

Surpreendentemente, é nas regiões consideradas menos desenvolvidas que as mulheres são dotadas de maior nível de alfabetização que os homens. A maior vantagem feminina está no Nordeste, onde, em 2008, 16,1% das mulheres com mais de 15 anos eram analfabetas, contra 19,3% dos homens na mesma faixa etária. Possivelmente, este fenômeno pode estar relacionado aos processos migratórios mais intensos entre os homens com maior escolaridade, das regiões menos desenvolvidas para as mais desenvolvidas.

De 2003 a 2010, a população feminina em idade ativa com 11 anos ou mais de estudo passou de 51,69% para mais de 60% e aquelas sem instrução ou com menos de um ano de estudo caiu para pouco mais de 1%. Também a proporção de mulheres de 25 a 64 anos de idade que freqüentam a escola (6,6%) é maior do que a dos homens (4,8).

A defasagem e a evasão escolar também são menos frequentes entre as mulheres, fazendo com que a distorção idade-série seja menor para elas do que para eles. Assim, enquanto 44% dos meninos de 15 a 17 anos estavam frequentando o nível de ensino adequado para sua idade (ensino médio), essa proporção era bem superior entre as meninas (56,8%). Contribuem para conformar esse quadro os valores e convenções de gênero que acabam por estimular mais os meninos a abandonarem os estudos para trabalhar e auxiliar no sustento familiar, enquanto às meninas cabe o trabalho doméstico que, teoricamente, pode ser mais facilmente conciliado com as atividades escolares. (BANDEIRA, MELO e PINHEIRO, 2010).

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, a educação superior brasileira é predominantemente feminina. Entre os aspectos selecionados pelo censo do ensino superior, tanto os cursos na modalidade presencial quanto à distância, apresentam em comum a predominância

de alunas do sexo feminino. Na graduação presencial, as mulheres correspondem a 51,5 % do número total de matrículas e 58,8% do número total de concluintes. Já na modalidade da Educação à Distância - EaD, 69,2% das matrículas e 76,2 % dos concluintes são do sexo feminino.

A expansão da escolaridade, a que as brasileiras têm cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres trabalhadoras têm uma escolaridade muito superior à dos trabalhadores, diferencial de gênero que se verifica também na população em geral. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003, p. 20). Isso significa que as mulheres tendem a se qualificar ainda mais para entrarem no mercado de trabalho, o que não se reverte em salários mais elevados ou em ocupações mais qualificadas que as masculinas, assim como não significa a desobrigação das responsabilidades domésticas e dos cuidados.

**Tabela 7**  
**Distribuição (em %) das mulheres brasileiras por anos de estudo**  
**2003 a 2010**

| <b>Opções</b>                                   | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Sem instrução e menos de 1 ano de estudo</b> | 2.86        | 2.65        | 2.33        | 2.30        | 2.0         | 1.67        | 1.66        | 1.58        |
| <b>1 a 3 anos de estudo</b>                     | 5.65        | 5.36        | 5.08        | 4.87        | 4.29        | 3.77        | 3.67        | 3.55        |
| <b>4 a 7 anos de estudo</b>                     | 22.34       | 21.58       | 20.74       | 20.13       | 19.22       | 18.46       | 16.99       | 16.29       |
| <b>8 a 10 anos de estudo</b>                    | 17.28       | 17.32       | 16.7        | 16.31       | 16.29       | 15.79       | 15.49       | 15.37       |
| <b>11 anos ou mais de estudo</b>                | 51.69       | 53.09       | 54.98       | 56.39       | 58.20       | 60.31       | 62.19       | 63.21       |

**Fonte:** IBGE. PME. Média dos meses. Adaptado pela autora. 2011.

Cabe ressaltar que, no ano de 2009, no caso do ensino médio completo, a taxa de crescimento do emprego para os homens (+9,07%) superou a verificada para as mulheres (+7,77%). Entretanto, no nível superior completo, o percentual de aumento para os vínculos empregatícios femininos (+7,65%) foi maior que o obtido para os vínculos masculinos (+7,38%). É importante registrar que, nesse nível de instrução, o contingente de mão-de-obra feminina supera o contingente de mão-de-obra masculina (3,97 milhões e 2,769 milhões, respectivamente). No nível superior incompleto, verifica-se também, mas em menor medida, que o número de mulheres

(912,5 mil postos) no mercado de trabalho formal situa-se num patamar superior ao registrado para os homens (845,7 mil postos).

Esses resultados revelam uma maior inserção das mulheres com nível de escolaridade mais elevado no mercado de trabalho, corroborando os estudos de Bruschini e Lombardi (2003 e 2008), que também apontam nesse sentido. Verifica-se que nos postos de trabalho com ensino médio completo (incluindo o ensino técnico) o percentual de mulheres no total de trabalhadores empregados é de 44,7% e com ensino superior mais da metade – 58,9% são mulheres.

Constata-se também que a escolaridade elevada tem impacto considerável sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividade das mais instruídas são mais elevadas do que as taxas gerais de atividade.

As informações do Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS, de 2009, tomando como referência o grau de instrução mostram uma queda na geração de empregos para os níveis com menor grau de escolaridade, até o ensino fundamental incompleto, para ambos os gêneros, e um aumento dos vínculos empregatícios para todos os níveis de instrução a partir do ensino fundamental completo.

**Tabela 8**  
**Número de empregos formais segundo gênero e grau de instrução**  
**Brasil 2009**

| <b>Grau de instrução</b>              | <b>Masculino</b> | <b>Feminino</b> | <b>Total</b> | <b>% Feminino</b> |
|---------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|-------------------|
| <b>Analfabeto</b>                     | 185.430          | 42.774          | 228.204      | 18,7              |
| <b>4ª série do Ensino Fundamental</b> | 1.508.254        | 536.390         | 2.044.644    | 26,2              |
| <b>8ª série do Ensino Fundamental</b> | 3.878.520        | 1.821.758       | 5.700.278    | 31,9              |
| <b>Ensino Médio Completo</b>          | 9.117.654        | 7.385.220       | 16.502.874   | 44,7              |
| <b>Superior Completo</b>              | 2.763.724        | 3.970.358       | 6.734.082    | 58,9              |

**Fonte:** MTE. RAIS/2009. Adaptado pela autora. 2011.

Em nível de pós-graduação, segundo o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos – CGEE (2010), o Brasil é um país pioneiro entre aqueles que conseguiram alcançar esse marco histórico da igualdade de gênero no nível mais elevado da formação educacional. Entre 1996 e 2008, obtiveram título de doutorado no Brasil 43.228 homens e 42.424 mulheres.

O maior número de homens entre os doutores titulados no Brasil é, no entanto, um fenômeno que terminou no ano de 2004. Naquele ano, o Brasil titulou

em programas de doutorado 3.491 homens e 4.085 mulheres. A partir de então, o número de mulheres tituladas ano a ano tem sido superior ao de homens.

**Tabela 9**  
**Distribuição dos doutores titulados no Brasil por sexo (em %)**  
**1996 – 2008**

| Ano  | Feminino | Masculino |
|------|----------|-----------|
| 1996 | 44,2     | 55,8      |
| 1998 | 45,2     | 54,8      |
| 2000 | 47,5     | 52,5      |
| 2002 | 48,7     | 51,3      |
| 2004 | 50,6     | 49,4      |
| 2006 | 51,1     | 48,9      |
| 2008 | 51,5     | 48,5      |

Fonte: MEC - Coleta Capes, 2008. Adaptado pela autora

O fato de as mulheres terem deixado de ser minoria entre os brasileiros titulados no mais elevado nível de educação, no qual são formados profissionais com capacidade de realização de pesquisa, pode ser considerado um marco das conquistas femininas no esforço de redução das desigualdades de gênero. É importante notar também que esse é um feito no qual o Brasil se destaca quando comparado com países para os quais esse tipo de estatística está disponível. Entre os 20 países elencados pela CAPES que mais titularam doutores no ano de 2004 o Brasil emerge como um dos poucos países no qual as mulheres não eram minoria entre os doutores.

#### **4.6 A REMUNERAÇÃO DA TRABALHADORA BRASILEIRA**

As mulheres brasileiras, cada vez mais, se constituem em força política e produtiva atuante, mas como residem em um país marcado pela desigualdade na distribuição da renda, formam um dos grupos demográficos mais atingidos pelo revés proporcionado por este contexto.

Para Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008) o nível de ganho dos brasileiros é reconhecidamente baixo, e as brasileiras – como as trabalhadoras em todo o mundo – ganham menos ainda do que os homens.

A PNAD revela que em 2008 a jornada de trabalho delas era de 40 horas semanais em média, e recebiam, habitualmente, R\$ 802,00 por mês. Esse

rendimento correspondia a 71,0% do rendimento dos homens. Observa-se ainda que as diferenças entre os rendimentos de homens e de mulheres eram maiores entre os mais escolarizados. A remuneração das mulheres com curso superior era, em média, 40% inferior a dos homens.

Segundo a PME<sup>36</sup> mesmo com maior escolaridade, as mulheres têm rendimento médio inferior ao dos homens. Em 2009, o total de mulheres ocupadas recebia R\$ 1.029,60, cerca de 72,0 % do rendimento médio dos homens ocupados (R\$ 1.430,00). No mercado formal essa razão chega a 74,6%, enquanto no mercado informal o diferencial entre o rendimento de homens e mulheres é ainda maior: as mulheres no mercado informal recebem somente 63,2% do rendimento médio dos homens. Este diferencial no rendimento pode estar relacionado com a maior qualificação das pessoas no trabalho formal e com a média de horas trabalhadas, que é inferior para as mulheres em trabalhos informais.

No entanto, para Bandeira, Melo e Pinheiro (2010, p. 114), é possível afirmar que há uma tendência contínua de redução do hiato salarial entre homens e mulheres na economia brasileira. Para as autoras, no caso brasileiro, a partir de 2003, observa-se uma alteração na trajetória de queda dos rendimentos do trabalho, provavelmente devido à política de valorização do salário mínimo e às políticas sociais de transferência de renda implementadas pelo governo do presidente Luis Inácio Lula da Silva. Assim, enquanto para o período 2001 a 2004 houve uma queda de 19,2% nos rendimentos femininos, entre 2004 e 2008 verifica-se um crescimento de 14,6% dos rendimentos reais femininos e de 12,4% dos masculinos.

A crise econômica de 2008 afetou os salários de todos os trabalhadores em geral, mas as mulheres foram mais afetadas do que os homens. Enquanto as perdas salariais deles foram de 2,74 % de 2007 para 2008, as perdas das mulheres foram em torno de 3,5%, de R\$ 831,00 para R\$ 802,00 e os homens de R\$ 1.161,00 para R\$ 1.130,00.

Em 2010, comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se uma diminuição do espaço de desigualdade salarial: as mulheres ganharam em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens

Se comparados os aumentos dos rendimentos de homens e mulheres no período de 2008 a 2010, observa-se que os ganhos das mulheres continuam

---

<sup>36</sup> Pela nova metodologia da PME iniciada a partir de 2002 só é investigado o rendimento proveniente de trabalho, portanto, não estão arrolados nestes dados rendimentos provenientes de outras fontes.

crescendo em relação aos dos homens. Se para as mulheres houve um crescimento de 53,6 % nos rendimentos, para os homens esse percentual foi de apenas 50,7.

**Tabela 10**  
**Rendimento médio real segundo o sexo (em reais)**

| Ano  | Masculino | Feminino | % feminino em relação ao masculino |
|------|-----------|----------|------------------------------------|
| 2001 | 1.255,00  | 867,00   | 69,0                               |
| 2004 | 1.005,00  | 700,00   | 70,0                               |
| 2006 | 1.148,00  | 817,00   | 71,0                               |
| 2007 | 1.161,00  | 831,00   | 72,0                               |
| 2008 | 1.130,00  | 802,00   | 71,0                               |
| 2009 | 1.430,00  | 1.029,60 | 72,0                               |
| 2010 | 1.703,00  | 1.232,00 | 72,3                               |

**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, PME. Médias das estimativas mensais. Adaptado pela autora, 2011.

A proporção dos rendimentos médios das mulheres em relação ao dos homens, por grupos de anos de estudo, mostra que, em 2009, as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de escolaridade. Nas outras faixas de escolaridade, a razão é um pouco mais alta (61%). Infere-se que uma possível explicação para isso é que, para o grupo com escolaridade mais elevada, a formação profissional das mulheres ainda se insere nos tradicionais nichos femininos, como as atividades relacionadas ao serviço social, à saúde e à educação, que ainda são pouco valorizados no mercado de trabalho. Outro aspecto relevante para a compreensão do diferencial de rendimento entre homens e mulheres é o número de horas trabalhadas na jornada semanal. Enquanto a média, em 2009, para as mulheres foi de 36,5 horas semanais (em todos os trabalhos), para os homens foi de 43,9 horas. Além disso, percebe-se que, de 1999 a 2009, as disparidades pouco se reduziram.

Tabela 11

**Percentual de rendimento médio das mulheres ocupadas, em relação ao rendimento médio dos homens, segundo os grupos de anos de estudo Brasil - 2009**

| Anos        | Anos de Estudo |             |                 | Total |
|-------------|----------------|-------------|-----------------|-------|
|             | Até 8 anos     | 9 a 11 anos | 12 anos ou mais |       |
| <b>2001</b> | 58,0           | 56,0        | 54,0            | 69,0  |
| <b>2004</b> | 59,0           | 58,0        | 55,0            | 70,0  |
| <b>2009</b> | 61,0           | 61,0        | 58,0            | 71,0  |

Fonte: IBGE, PNAD. 1999/2009. Adaptado pela autora, 2011.

Observa-se uma crescente redução do hiato salarial existente entre trabalhadores e trabalhadoras nos últimos anos assim como a incorporação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho e a elevação do seu nível de escolaridade a patamares superiores aos dos homens. Baseando-se na tese de Nogueira (2006) na qual a “feminização” do mundo do trabalho leva pouco a pouco a precarização de toda a classe trabalhadora em geral, pode-se questionar se a tendência atual é, de fato, o aumento dos rendimentos reais das mulheres ou uma redução acentuada dos salários dos homens.

Como lembra Cecília Toledo, referindo-se às análises de Marx em *O Capital*:

o capital se aproveita, sobretudo, da abundância de mão de obra disponível.. (...) A substituição cada vez mais intensa do trabalho masculino pelo trabalho feminino aumentou muito o número de operários, e o capital conseguiu reduzir o nível salarial de todos eles. (TOLEDO, 2008, p. 39)

Em outro momento, complementa a autora:

com a globalização da economia, as exigências dos programas de qualidade total e a constante competitividade entre as empresas, o capital precisa de mão de obra barata, flexível e cada vez mais qualificada, apelando assim, para a força de trabalho feminina e, em consequência, degradando a classe trabalhadora em conjunto. (TOLEDO, 2008, p. 53)

Dessa forma o capitalismo usa a divisão sexual e as diferenças de gênero no mundo do trabalho para estimular a competição entre os/as trabalhadores/as, baixar o nível de salários ou não lhes dar os rendimentos devidos. A mulher é sinônimo de trabalho menos remunerado, e, como lembra Marx, embora teoricamente o valor da

força de trabalho seja, em média, o mesmo para todos os trabalhadores, na prática a força de trabalho pode ter diferentes valorizações.

Essa diferença dos valores social e econômico do trabalho do homem e da mulher na mineração de ferro, nos limites desse estudo, será abordada quando da análise dos dados empíricos da pesquisa.

#### **4.7 A MÉDIA DE HORAS TRABALHADAS**

Quando se analisa a média de horas trabalhadas de homens e mulheres por grupos de escolaridade, fica evidenciado o fato de que tanto eles quanto elas, com 9 a 11 anos de estudo trabalham mais do que os seus pares nos demais grupos.

**Tabela 12**

**Média de horas trabalhadas das pessoas, por sexo, segundo os grupos de anos de estudo  
Brasil – 2009**

| Sexo            | Anos de Estudo |             |                 |
|-----------------|----------------|-------------|-----------------|
|                 | Até 8 anos     | 9 a 11 anos | 12 anos ou mais |
| <b>Homens</b>   | 43,0           | 43,5        | 41,2            |
| <b>Mulheres</b> | 32,9           | 38,3        | 36,3            |

Fonte: IBGE, PNAD. 2009. Adaptado pela autora, 2011.

As mulheres com escolaridade mais alta trabalham mais do que aquelas com até 8 anos de estudo, enquanto o inverso ocorre para os homens. Pode-se inferir que uma possível explicação para isto seja o fato de que as mulheres com menos estudo estão alocadas em trabalhos domésticos, informais e/ou precários, muitas vezes devido somente à necessidade de complementar a renda familiar. Enquanto isso, para as mulheres mais escolarizadas, a relação entre o trabalho formal e a escolaridade resulta em um maior número de horas trabalhadas devido às próprias exigências dos postos de trabalho. No caso dos homens, aqueles com maior escolaridade trabalham menos do que os outros.

#### **4.8 MULHERES BRASILEIRAS RESPONSÁVEIS PELO DOMICÍLIO**

Nas pesquisas domiciliares, para o IBGE, a família é considerada, primordialmente para fins de investigação, como um grupo cuja definição está limitada pela condição de residência em um mesmo domicílio, existindo ou não

vínculos entre seus membros. Tal concepção não contempla todas as dimensões do conceito sociológico de família. Sua abordagem através de dados quantitativos significa, portanto, apenas uma aproximação, que deve ser relativizada pelas limitações inerentes à operacionalização do conceito de família utilizado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, a principal fonte de dados aqui utilizada.

Também o conceito de *responsável pelo domicílio*, utilizado pelo IBGE, está baseado na definição, pelos moradores do domicílio, da pessoa considerada como referência do domicílio (ou da família). Em censos anteriores ao de 2000, o responsável era denominado de *chefe do domicílio*. Esta denominação caiu socialmente em desuso a partir da Constituição de 1988.

A sociedade brasileira passou por profundas transformações demográficas, socioeconômicas e culturais nestes últimos 30 anos, que repercutiram intensamente nas diferentes esferas da vida familiar. As tendências que mais se destacaram quanto às formas de organização doméstica foram a redução do tamanho das famílias e o crescimento da proporção das famílias cujas pessoas responsáveis são mulheres. Em 2000, o Censo Demográfico verificou que 11.160.635 mulheres eram responsáveis pelos domicílios, correspondendo a 12,9% da população feminina. Se em 1993, 22,3% do total dos domicílios do país eram chefiados por mulheres, em 2000, 24,9 % dos domicílios tinham mulheres como responsáveis, passando a 51% em 2009.

Em 2007, o arranjo familiar do tipo monoparental apresentou a maior proporção (52,9%) dentre os arranjos familiares que têm a mulher como pessoa de referência. Comparados aos arranjos que têm o homem como pessoa de referência, fica evidente que a presença de cônjuge é o fator determinante das diferenças de gênero na chefia das famílias. Além disso, nas unidades unipessoais, o percentual de mulheres é maior em decorrência da mais elevada expectativa de vida feminina. Também é interessante observar a baixa frequência de arranjos familiares com homens na chefia sem a presença de cônjuge e/ou filhos. A tabela 13 dá uma visão do quanto as mulheres trabalhadoras têm assumido também a função de provedora principal da família, além de constituírem-se como provedoras complementares. Nota-se que quando o homem figura como principal responsável pelo domicílio, com ou sem a presença de filhos, há a presença do cônjuge.

Os dados da tabela 13 revelam também que 52,9% dos lares sem cônjuge com filhos são de responsabilidade das mulheres. Pode-se inferir a partir daí existência não só de mães solteiras e viúvas, quanto de mulheres separadas que, na maioria dos casos, tomam para si a guarda dos filhos.

Em relação à faixa etária, um terço das mulheres responsáveis pelos domicílios tem mais de 60 anos de idade. O fato de a expectativa de vida das mulheres ser bem mais elevada que a dos homens tem grande influência nesta constatação. Grande parte deste universo de idosas é constituído de viúvas. A faixa etária que vai de 30 a 50 anos provavelmente inclui, também, com maior frequência, as mulheres com casamentos dissolvidos. Segundo os dados mais recentes do Registro Civil, 60% das dissoluções conjugais ocorrem justamente nesta faixa etária. (IBGE, 2000).

Os dados do IBGE revelam também que em 2002 o rendimento domiciliar mensal das chefes de família mostrava-se inferior ao dos chefes do sexo masculino, pois se 28% dos trabalhadores ganhavam até dois salários mínimos, entre as mulheres este percentual era de 36%. Em 2009 a situação melhorou para as mulheres, mas elas ainda continuam a ter um rendimento menor: 25,5 % dos homens e 23,4 das mulheres responsáveis pelo domicílio ganhavam até 2 salários mínimos. “E essa é uma das razões pelas quais a chefia domiciliar feminina costuma ser associada à pobreza.” (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007, p. 53-54).

**Tabela 13**

**Distribuição (em %) dos arranjos familiares, por sexo da pessoa de referência.  
Brasil – 2007**

| Tipo de arranjo familiar | Pessoa de referência |             |
|--------------------------|----------------------|-------------|
|                          | Homem                | Mulher      |
| Unipessoal               | 8,3                  | 16,9        |
| Com cônjuge e filhos     | <b>64,9</b>          | 16,6        |
| Com cônjuge sem filhos   | <b>21,1</b>          | 5,5         |
| Sem cônjuge com filhos   | 3,3                  | <b>52,9</b> |
| Outros tipos             | 2,4                  | 8,1         |

Fonte: Elaborado pela autora com dados do IBGE. PNAD, 2007.

#### 4.9 O TRABALHO DOMÉSTICO

No Brasil, apesar do avanço da escolaridade e do aumento da taxa de atividade das mulheres, permanece o padrão da divisão sexual do trabalho doméstico. As mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas fora do lar. Esse tempo dedicado aos afazeres domésticos e aos cuidados com familiares que, por constituírem um trabalho não valorizado pela sociedade, acabam se tornando um “trabalho invisível” e refletem no menor tempo dedicado ao trabalho “produtivo” pelas mulheres.

A PNAD de 2007 revelou que as mulheres despendiam, em média, 25,6 horas semanais para aquelas funções, enquanto os homens gastavam apenas 10,3 horas. No ano de 2009, a média de horas gasta pelas mulheres em afazeres domésticos é mais do que o dobro da média de horas despendidas pelos homens: 22,0 horas semanais e a dos homens foi de 9,5 horas. Ao levar em consideração o tempo gasto simultaneamente com o trabalho assalariado e o trabalho doméstico, os diferenciais de gênero se intensificam, pois, na população ocupada, os homens gastam em média 46 horas semanais com as duas atividades, enquanto as mulheres consomem ao todo 61 horas.

Muitas vezes tais atividades não são consideradas “trabalho”, não sendo contabilizadas em termos econômicos. O trabalho doméstico não remunerado não é sequer contabilizado pelo IBGE como atividade econômica. Todas as pessoas que declaram nos questionários oficiais que sua atividade principal é realizar afazeres domésticos são classificadas como “Pessoas Economicamente Inativas”, juntamente com os estudantes, aposentados, doentes e inválidos e os que vivem de renda. Para Bruschini e Lombardi (2007, p. 50) esse tipo de ocupação deveria ser considerado um trabalho não-remunerado. Também Sorj (2004, p.107-119) comunga dessa opinião, quando se refere ao trabalho não-remunerado realizado especialmente pelas mulheres na esfera privada, como uma das dimensões do trabalho social, ao lado do trabalho remunerado.

Observa-se, no entanto, uma crescente redução da dedicação das mulheres mais escolarizadas ao trabalho doméstico. A questão dos afazeres domésticos sob a perspectiva da escolaridade mostra que as mulheres com 12 anos ou mais de

estudo passam menos tempo se dedicando a esses afazeres, 17,0 horas semanais, quando comparadas àquelas com até 8 anos de estudo, que despendem cerca de 25,3 horas semanais nesse sentido.

Porém, quanto mais horas a mulher trabalha para a produção econômica, maior a sua jornada total, mesmo que haja uma tendência de ligeira diminuição da parcela da jornada dedicada ao trabalho doméstico.

Lombardi (2010) aponta que essa tendência em vários países e também vigente no Brasil trata-se de uma bipolaridade do trabalho feminino, introduzindo mais uma segmentação no grupo de mulheres trabalhadoras:

de um lado grandes contingentes de trabalhadoras envolvidas em trabalhos precários, mal ou não remunerados e menos valorizados e, de outro, um pequeno, mas crescente, contingente de mulheres altamente qualificadas e escolarizadas, envolvidas em carreiras profissionais de prestígio, ascendendo nas hierarquias empresariais e chegando a postos de chefia e direção. (LOMBARDI, 2010, p. 38-39)

Esse resultado ocorre porque as mulheres com maior escolaridade dedicam mais horas ao trabalho produtivo em relação àquelas com menor escolaridade e, considerando a correlação entre escolaridade e renda, trabalhadoras com maior escolaridade possuem mais recursos econômicos que permitem, por exemplo, a contratação de serviços de outras mulheres como empregadas domésticas, o que acaba gerando desigualdades entre segmentos de mulheres. Tal fenômeno analisado por Kergoat e Hirata (2007) sob a ótica da divisão sexual do trabalho identifica a reorganização simultânea do trabalho assalariado e do trabalho doméstico, na qual há uma “externalização” deste por parte das profissionais qualificadas para as mulheres mais pobres e precárias, e, também um certo envolvimento dos homens – sobretudo dos mais jovens – na sua divisão.

Essa situação das trabalhadoras domésticas remuneradas também tem sido também muito discutida, tendo em vista que, além das atividades que executam no mercado de trabalho, também são responsáveis pelas tarefas domésticas em seus domicílios. Surge também dessa realidade um outro fenômeno que é a transferência do trabalho doméstico para as crianças. Tais situações são mais adversas especialmente nos domicílios mais pobres, onde é muito frequente a ocupação de mulheres como trabalhadoras domésticas.

Por agregar o maior contingente das trabalhadoras brasileiras, o trabalho doméstico remunerado será discutido em um item à parte.

#### **4.10 O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO**

Segundo o IBGE (2010) o trabalho doméstico remunerado é um nicho ocupacional feminino por excelência, no qual 93,0% dos trabalhadores nessa categoria são mulheres. Ele se mantém como importante fonte de ocupação, praticamente estável absorvendo 16,4% da força de trabalho feminina no Brasil.

Os homens estão presentes desempenhando atividades remuneradas no espaço doméstico de maneira bastante minoritária e, em geral, em ocupações diferenciadas, como jardineiro e motorista, enquanto o trabalho doméstico executado pelas mulheres está mais relacionado aos cuidados com a casa e as pessoas, como limpeza e alimentação – portanto, normalmente atividades imprescindíveis para a reprodução da vida social.

O trabalho doméstico, seja remunerado ou não, é culturalmente percebido como atividade das mulheres, associado a atributos de cuidado, abnegação e reprodução, que compõem estereótipos de um determinado modelo de feminilidade vigente na sociedade brasileira. Em sendo, portanto, uma atividade de responsabilidade “natural” das mulheres, restrita à esfera do doméstico, não tem o seu valor econômico nem social reconhecido, o que o torna desprestigiado.

As informações relacionadas à situação de trabalho das trabalhadoras domésticas contribuem para a caracterização do quadro de precarização e discriminação desse setor de atividade. As principais características que confirmam esses traços se referem aos níveis de formalização/proteção social; aos níveis de remuneração e à duração das jornadas de trabalho.

Essa desvalorização se traduz na grande desproteção social que atinge essa parcela da força de trabalho brasileira e, sobretudo, no renitente tratamento desigual recebido no que tange ao acesso e garantia de direitos trabalhistas. Estes não incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943, os/as trabalhadores/as domésticos ganharam uma lei específica trinta anos depois, a Lei nº. 5.859 de 1972.

A partir daí, inúmeras tentativas de reversão desse quadro foram empreendidas partindo do esforço de mobilização da categoria, com intuito de

equiparação de direitos. Dentre as conquistas alcançadas, destaca-se a Lei nº. 10.208/20018, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego para a categoria, que são, no entanto, facultativos, a depender da escolha do empregador. Cabe ressaltar também a Lei nº. 11.324/20069, por meio da qual foram garantidos os direitos a férias de 30 dias (anteriormente estabelecida em 20 dias), estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, e proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho, bem como o estabelecimento de incentivo fiscal, possibilitando ao contribuinte o abatimento dos valores devidos à Previdência Social na qualidade de empregador, medida que vigorará até 2012, ano-calendário 2011. (BRASIL, MTE, 2007)

A Lei nº. 5.859/1972, em seu artigo 1º, define como trabalhador/a doméstico/a “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. Tal definição, portanto, exclui as assim chamadas “diaristas”, dado o entendimento do serviço por elas prestado como descontínuo. Em que pese os avanços na legislação do trabalho doméstico, ainda permanece no Brasil as questões de situação de desproteção a que estão expostas tanto as “diaristas” quanto as “mensalistas”, as primeiras ainda mais que as últimas. Essa indefinição das diaristas é percebida como fonte de maior precarização e foco de disputas judiciais sobre a possibilidade de reconhecimento do seu vínculo empregatício.

Apesar dos avanços dos últimos anos na proporção de trabalhadores/as domésticos com carteira assinada, ainda temos no Brasil uma economia informal de grande magnitude e, com isso, um grande contingente de excluídas dos principais mecanismos de proteção social em caso de desemprego, doença, maternidade, acidente de trabalho, invalidez e velhice. Em 2008, somente 25,8% das trabalhadoras domésticas possuíam carteira de trabalho assinada. E em 2010, um contingente ainda expressivo de trabalhadoras domésticas (72,8%) não possuía carteira de trabalho assinada, o que evidencia a precariedade das condições de trabalho da maioria dessas mulheres.

Além disso, o universo das trabalhadoras domésticas no país é majoritariamente formado por mulheres negras – 20,1% das negras ocupadas estão nessa categoria. Os negros e negras são maioria (61%), sendo que em algumas regiões chegam a representar em torno de 80% dos/as trabalhadores/as

domésticos/as. Entre 1998 e 2008, houve um aumento proporcional dos/as negros/as na categoria – passam de 56% para 61%. Esse aumento é reflexo daquele verificado na população como um todo, que, por sua vez, seria fruto de mudanças na forma de autodeclaração. Em 2009 a proporção de mulheres pardas no trabalho doméstico remunerado era de 49,6%, mostrando também uma interseção de desvantagens para as mulheres pardas, cujo peso relativo na ocupação era de 40,6%.

Assim, o trabalho doméstico remunerado no Brasil se constituiu histórica e persistentemente como uma atividade feminina e negra. Revela-se, portanto, um dos nichos contemporâneos de exposição implacável do legado histórico patriarcalista e escravocrata, perpetuadores das desigualdades de gênero e de raça no país, conforme atesta o *Comunicado PNAD 2008: Primeiras Análises – Gênero*.

Para o sociólogo Sales Júnior (2006) o “complexo de Tia Anastácia”, inspirada na personagem de Monteiro Lobato, contribui para a reflexão sobre o lugar destinado a essa categoria profissional na sociedade brasileira atual:

tal complexo se traduz na representação, tão comumente percebida nas relações entre as trabalhadoras domésticas e seus empregadores, da doméstica “como se fosse da família” ou “quase da família”. Ao traduzir as relações de trabalho em termos afetivos relativos à esfera do parentesco, esses eufemismos escamoteiam relações de poder e de desigualdade que permeiam aquelas e enfraquecem a luta pela garantia dos direitos trabalhistas dessas trabalhadoras. Além disso, esse complexo explicita o caráter marcadamente machista e racista da sociedade brasileira porque se origina da “*integração subordinada*” [da população negra no país] que define as formas hegemônicas em que se apresenta a discriminação racial: o estereótipo racial e o não dito racista” (SALES JÚNIOR, 2006, p. 256. Grifos do autor)

Outro fenômeno recente confirmado pela PNAD é o aumento da escolaridade das trabalhadoras domésticas. Passou-se de 4,45 anos de estudo em média, em 1998, para 5,94 anos, em 2008 e 6,1 anos de estudos em 2010. Esse movimento é coerente com o incremento de escolaridade da população feminina brasileira como um todo, especialmente as mais jovens. Ressalta-se, porém, que, nessa categoria profissional, o emprego doméstico ainda não alcançou sequer o ensino fundamental na média.

Chama a atenção também o relativo envelhecimento desse segmento, com a queda proporcional nas faixas etárias mais jovens – especialmente de 10 a 24 anos – e um aumento entre as mais velhas. Esse fenômeno pode ter raízes em

movimentos variados dentro e fora do mercado de trabalho. Ressalta-se que o trabalho doméstico é considerado internacionalmente como uma das formas mais degradantes de trabalho infantil e ainda pouco mitigado. Em 2009, ainda existiam 305.000 meninas entre 10 e 17 anos ocupadas no trabalho doméstico, que, dez anos antes, chegavam a 490.000.

A análise das remunerações médias das trabalhadoras domésticas também revela a desvalorização desse trabalho em nossa sociedade. Apesar de prestarem um serviço de grande relevância para as famílias, trata-se de um trabalho cuja remuneração depende diretamente da capacidade financeira dessas famílias e, além disso, como colocado anteriormente, trata-se de uma atividade muito desvalorizada socialmente.

Dados da PNAD de 2008 revelam que a renda média mensal advinda do trabalho entre as trabalhadoras domésticas era de R\$ 350,77. Esse valor foi 11% superior à remuneração de uma década antes, mas ainda correspondia a somente 42% da renda média percebida pelos/as empregados/as em outras categorias – R\$ 826,11 em 2008. Em 2010 o rendimento médio das trabalhadoras domésticas estava na ordem de R\$ 395,20, bem abaixo do então salário mínimo vigente no país.

Até os dias de hoje a ocupação de trabalhadora doméstica ainda representa uma oportunidade de colocação para mais de 6 milhões de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. É uma atividade considerada precária em função das longas jornadas de trabalho realizadas pela maioria das trabalhadoras, pelo baixo índice de registro em carteira e pelos baixos rendimentos recebidos. (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO, 2008, p. 25-26).

Esse perfil das trabalhadoras domésticas mostra o tamanho da necessidade e do desafio de implementação de políticas públicas para a formalização do trabalho doméstico a fim de melhorar as condições de seguridade e remuneração dessas mulheres nessa categoria de emprego, garantindo a elas mais dignidade, reconhecimento e melhores condições de vida.

#### **4.11 O ACESSO DAS MULHERES A CARGOS DE PRESTÍGIO E PODER NO BRASIL**

Apesar da importância em termos numéricos (já representarem mais de 50% da população – como mostram os dados mais recentes do IBGE), da maior

escolaridade e da crescente inserção no mercado de trabalho, as mulheres brasileiras além de receberem salários inferiores aos dos homens, desempenharem atividades de menor status social, ainda têm uma expressão consideravelmente menor que a dos homens em cargos de prestígio e poder, seja na esfera política, seja à frente de grandes organizações e até mesmo na mídia.

Segundo o Relatório Anual 2009/2010 do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (Brasil - SEPM, 2010), em 2008, apenas 4,7% do total de mulheres trabalhadoras ocupavam cargos de chefia e direção, contra 6,3 % dos homens. E no total de cargos de chefia das empresas as mulheres ocupavam o percentual aproximado de 21%.

É visível a sub-representação das mulheres em diferentes áreas da sociedade. Apesar do importante trabalho que realizam, a representação feminina em cargos máximos em sindicatos, movimento estudantil e partidos políticos não chega a 20%. Tal situação está relacionada, entre outros fatores, com a divisão sexual do trabalho e a não co-responsabilização de tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens. O acúmulo de responsabilidades que as mulheres assumem com o cuidado de crianças e idosos e a reprodução de estereótipos de gênero ligados à docilidade, maternidade e subalternidade limitam a possibilidade das mulheres em ocupar espaços de poder e decisão.

Vale destacar que a maior presença de mulheres exercendo atividades produtivas no espaço público, associada a um nível de escolaridade superior ao masculino, permitiu às mulheres ingressarem em postos mais qualificados no mercado de trabalho. No entanto, ainda se verifica que elas não têm sido capazes de reverter importantes desigualdades salariais, bem como de ascender aos postos de decisão e poder nas empresas.

Segundo Pinheiro e Branco (2009), os diversos indicadores produzidos a respeito da presença de mulheres nos espaços de poder e decisão têm permitido, cada vez mais, denunciar, de forma incontestável, a quase ausência feminina nestes espaços, inserindo o Brasil em um contexto internacional que não é de todo diferente. Países ao redor de todo o mundo enfrentam situações de desigualdades gritantes quando se trata de discutir gênero e política.

Contudo, com a ampliação da escolaridade de uma significativa parcela das mulheres, principalmente nas áreas técnicas e nas universidades em outras áreas distintas das áreas do conhecimento tradicionalmente “femininas” – como educação,

saúde, humanidades e artes – a inserção feminina em áreas profissionais de prestígio como a medicina, a advocacia, a arquitetura e engenharia, tradicionais redutos masculinos tem se ampliado. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007).

Não obstante o contínuo crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, o destaque da mulher na área de educação e o seu acesso a ocupações e profissões antes consideradas masculinas e de maior prestígio, com base em estatísticas oficiais mais recentes<sup>37</sup>, constata-se que a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão continua sendo um desafio para a sociedade brasileira.

#### **4.11.1 A MULHER NA CHEFIA DAS EMPRESAS**

Segundo o site <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/>,<sup>38</sup> em 2011 o percentual de mulheres chefes de empresas no mundo chega a 24%, e o Brasil está próximo a esse percentual, 21%. A área empresarial parece ser onde as mulheres ascendem com mais sucesso nos espaços de poder e decisão, mostrando que as conquistas sociais, como a maior escolaridade e liberdades individuais, estão envolvidas no processo. Os dados mostram que elas são maioria em cargos de encarregadas e coordenadoras, e os percentuais decaem à medida que aumenta o nível do cargo. Entretanto, os números revelam que nos últimos dez anos as mulheres têm alcançado crescimento em todos os postos hierárquicos e são cada vez mais empreendedoras, ou seja, tornam-se chefes dos próprios negócios.

Um estudo realizado em 2009, pela consultoria *Great Place to Work* (Gazeta do Povo, 2009) analisou as 100 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. No total das 100 empresas investigadas, as mulheres ocupam 44,5% dos postos de trabalho. A pesquisa também apontou que as profissionais ocupam 53% dos cargos de chefia nas 10 primeiras organizações do ranking no país e, entre as 100 empresas avaliadas, 20% mantêm práticas diferenciadas de gestão voltadas a oferecer oportunidades, além de desenvolvimento profissional e pessoal às mulheres.

---

<sup>37</sup> IBGE, PNAD, MTE, INEP, MEC entre outros.

<sup>38</sup> O site [www.maismulheresnopoderbrasil.com.br](http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br) está no ar desde setembro de 2008 e faz parte da Campanha “Mais Mulheres no Poder: Eu assumo este compromisso!”, iniciativa do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, do Fórum Nacional de Instâncias de Mulheres de Partidos Políticos e da Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Segundo a *Great Place to Work* a ascensão das mulheres no ambiente corporativo brasileiro é uma tendência própria do mercado. Em 1997, quando o mesmo estudo foi feito com o conjunto de empresas, apenas 11% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres.

A mesma pesquisa elaborou um ranking das 25 melhores organizações do país para as mulheres. A lista é liderada pelo Laboratório Sabin, presidido pelas médicas Janete Vaz e Sandra Costa. Em seguida estão as empresas Microsoft, Recofarma (Coca-Cola), FedEx, Losango, Nasajon Sistemas, Byofórmula, Grupo Ouro Fino, Cultura Inglesa, Zema, Okto, Intelig, Cosmotec, Sabre, Ampla, Associação Brasil-América, Prezunic, Service IT Solutions, Brasilcap, Visa Vale, Quintiles, Matera Systems, Y&R, Porto Freire e Rohm & Haas. Os dados revelaram também que as 25 companhias têm em comum o investimento contínuo para garantir a ascensão profissional das mulheres. Elas oferecem incentivos e programas associados a práticas de gestão específicas para o universo feminino.

Além dos direitos obrigatórios por lei às mulheres trabalhadoras, entre os diferenciais dessas empresas estão as políticas de contratação com igualdade de condições e capacitação, programas especiais: auxílio babá, salário mínimo adicional às gestantes, prevenção ao câncer de mama e colo do útero, ampliação da licença maternidade, plano de carreira diferenciado, além de programas de diversidade e inclusão.

Os resultados da pesquisa realizada pela *Great Place to Work* refletem uma tendência das empresas pela contratação de profissionais do sexo feminino, assim como a busca das mulheres pela formação profissional e ascensão a melhores cargos. Sinalizam também que, ainda de maneira incipiente, as capacidades e competências femininas têm sido reconhecidas e valorizadas no mundo empresarial como qualificações profissionais, contrariando as afirmações de Kergoat (1982, p.198) e corroborando Segnini (1998, p. 178)<sup>39</sup>.

#### **4.11.2 A MULHER NA POLÍTICA**

Apesar de alguns países já terem obtido maiores avanços nesta área, o Brasil apresenta resultados ainda discretos, sendo a política um espaço majoritariamente masculino. Embora 2010 tenha sido um ano histórico para as mulheres no Brasil

---

<sup>39</sup> As afirmações de Kergoat (1982, p. 178) e Segnini (1998, p. 178) são analisadas nas páginas 109 e 110, no Capítulo 3 da presente tese.

com a eleição da primeira mulher para a Presidência da República, as trabalhadoras brasileiras em geral não chegam a 20% nos cargos de maior nível hierárquico no Parlamento, nos Governos Municipais e Estaduais, nas Secretarias do primeiro escalão do Poder Executivo, no Judiciário, nos Sindicatos e nas Reitorias.

A partir da análise dos dados do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (Brasil – SPM, 2010) que se utiliza de indicadores disponíveis e de toda a literatura nacional sobre o tema mulheres, gênero e poder, é possível perceber que, quanto mais institucionalizada for a esfera de participação, mais escassa é a presença feminina. Os cargos eletivos – federais, estaduais ou municipais – e aqueles do primeiro escalão dos governos, cuja nomeação é discricionariedade dos chefes do executivo, evidenciam bem essa situação.

- **A Mulher no Poder Legislativo**<sup>40</sup>

A União Interparlamentar – IPU acusa que a presença de mulheres nos Parlamntos Mundiais não chega a 20%. Esta subrepresentação é generalizada, pouquíssimos países se aproximam da paridade de gênero. O Brasil ocupa uma das últimas posições no ranking da IPU, com aproximadamente 10% de presença feminina na Câmara dos Deputados e no Senado. Segundo a União Nacional dos Legislativos Estaduais – UNALE o percentual é muito baixo, também, nas Assembleias Legislativas Estaduais e nas Câmaras Municipais, entre 11% e 12%. Esse quadro se deve a diversos motivos, entre eles a ideia ainda reproduzida de que à mulher cabe o espaço doméstico ou privado, e não o público, o da política, culturalmente reservado aos homens. Corroboram para a manutenção desta desigualdade no Parlamento o não cumprimento por parte dos partidos políticos brasileiros da legislação que assegura uma cota por sexo, mínima de 30% e máxima de 70%, para as candidaturas nas eleições proporcionais. A Lei não impõe sanções ao seu descumprimento. Tais distorções fazem com que a democracia brasileira não seja representativa e participativa em relação a todos os segmentos da sociedade.

É importante destacar que esse cenário é histórico e, desde que puderam participar da vida política brasileira, as mulheres mantiveram-se à margem destes

---

<sup>40</sup> Todos os dados referentes à presença da mulher nos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário foram retirados do site: <http://www.maismulheresnoperbrasil.com.br/>. Acesso em 18 abr. 2011.

espaços. Mesmo com o aumento verificado ao longo do período pós-Constituinte, o percentual de cadeiras do Congresso Nacional é ainda muito reduzido.

- **A Mulher no Poder Executivo**

Também nos espaços de Poder Executivo, a sub-representação feminina é evidenciada. No executivo federal brasileiro, antes de 2010 não houve uma mulher presidenta do país, assim como poucas mulheres ocupando as cadeiras ministeriais, fato que não ocorre em outros países, que têm ou já tiveram mulheres como Chefes de Estado e de Governo, inclusive vizinhos na América Latina, como o Chile e a Argentina. O pleito de 2010, pela primeira vez, alterou esse cenário, uma vez que contou com mais de uma mulher candidata à presidência e elegeu uma mulher para o cargo máximo do executivo nacional.

Nos Estados e Prefeituras, a presença feminina está entre 13% e 8%, respectivamente. Nas Secretarias de Governo das Capitais e dos Estados e Distrito Federal, esse percentual aumenta para próximo a 20%, mas é interessante ressaltar que as secretárias ocupam, em sua grande maioria, entre 60% e 70%, pastas relacionadas ao mundo doméstico e de cuidados, nas áreas de Educação e Assistência Social. O fato demonstra as dificuldades encontradas pelas mulheres em romper concepções conservadoras que associam e reduzem seu campo de trabalho a estereótipos de gênero, dificultando sua inserção em outras áreas, como a administrativa, econômica e tecnológica, desvalorizando os setores onde atuam.

- **A Mulher no Poder Judiciário**

No Poder Judiciário, os dados mostram que, na base do quadro de advogadas e advogados no Brasil, as mulheres chegam a 50,5%, mas, à proporção que sobe a hierarquia, o percentual diminui, alcançando 30% na Magistratura, 19% nos Conselhos Nacionais de Justiça e 15,5% nos Tribunais Superiores. No Supremo Tribunal Federal, são duas mulheres e nove homens. Apenas no ano 2000, foi nomeada a primeira mulher para a Corte Suprema Brasileira, a ministra Ellen Gracie, posteriormente também eleita a primeira presidenta do Supremo Tribunal Federal. A presença maciça das mulheres na advocacia mostra, no que depende de estudo e competências para o ingresso em instâncias que exigem concurso público, as mulheres alcançam sucesso. Mas as dificuldades aumentam à medida que precisam de indicação para ocupar cargos de maior nível.

- **A Mulher no Movimento Sindical**<sup>41</sup>

Além de ser um importante espaço de socialização, o movimento sindical foi e é responsável pela formação de importantes personalidades que ocupam espaços decisivos na esfera política, seja institucional ou não. Os movimentos sociais, em geral, são conhecidos como portas de entrada para a esfera política e o movimento sindical não é uma exceção a essa regra.

Os sindicatos funcionam como importantes plataformas de reivindicações dos trabalhadores. Entretanto, por ser uma área de atuação ligada intrinsecamente ao mundo do trabalho se originou como um espaço masculino. Em consequência, as demandas desses espaços não abarcaram, tradicionalmente, as demandas das mulheres trabalhadoras.

Com a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho, os sindicatos têm se tornado, paulatinamente, espaços mais abertos à participação feminina e às suas agendas, o que não significa que inexistam relevantes desigualdades a serem enfrentadas, tanto em termos da presença feminina, quanto em termos das ideias defendidas por homens e mulheres ali presentes.

É importante verificar a proporção de mulheres que se encontram filiadas a um sindicato e sua presença nos espaços de decisão dos sindicatos e das centrais sindicais. Isso porque mesmo em sindicatos de categorias tipicamente femininas e cuja composição é de maioria feminina, é bastante comum encontrarmos, nos postos decisórios, uma presença majoritariamente masculina.

Os dados para 2010 mostram que, no Brasil, apenas 18,2% das pessoas ocupadas estão associadas a alguma instituição sindical. Do total de filiados, a maioria é de homens (60%), o que é um reflexo da desigual estrutura do mercado de trabalho brasileiro, no qual 54,7% dos ocupados são homens e 45,3% são mulheres. Do total de homens ocupados, cerca de 19% estão associados a algum sindicato, enquanto que entre as mulheres ocupadas esta taxa é de 17%.

Entretanto, quando se trata de verificar quais são os cargos ocupados por homens e mulheres dentro dos sindicatos, as desigualdades se tornam mais claras, já que quanto mais alto o cargo, menor é a presença de mulheres. Isso significa que

---

<sup>41</sup> Os dados referentes à mulher no movimento sindical foram extraídos do Relatório Anual 2009/2010 do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (Brasil - SEPM, 2010),

menor é o seu capital político<sup>42</sup> e menor é também a chance de acumular este capital.

Embora não existem dados sistematizados que apontem para a presença de mulheres nos postos de poder e decisão de sindicatos, segundo Marques e Costa (2009) no ano de 2009, as mulheres estavam presentes, em média, em apenas 21,2% dos cargos das diretorias das seis principais centrais sindicais brasileiras.

Por fim, o aumento da presença de mulheres em todos os níveis de chefia ao longo dos anos é resultado da maior qualificação feminina, da crescente presença de mulheres nas empresas, das menores taxas de fecundidade, de uma lenta, mas gradual, mudança cultural que passa a associar mulheres ao exercício do poder, a maior conscientização política das mulheres, entre outros fatores.

Importa ressaltar, segundo a Secretaria de Políticas para as Mulheres que avanços estão sendo feitos em direção a uma maior participação das mulheres nos espaços de poder e decisão, instrumentos estão sendo pensados e repensados para acelerar essa participação. Os indicadores, apesar de tímidos, apontam para um cenário cada vez mais positivo no qual a demanda está deixando de ser apenas quantitativa e se tornando cada vez mais qualitativa. Não basta que quase 50% do mercado de trabalho seja formado por mulheres e mais da metade do eleitorado ser do sexo feminino: importa que as grandes decisões, independentemente da esfera abarcada, sejam pensadas e tomadas por mulheres e homens, em condições plenas de igualdade.

---

<sup>42</sup> Segundo Miguel (2000, p.121), o **capital político** é, em grande medida, uma espécie de capital simbólico; o reconhecimento da legitimidade daquele indivíduo para agir na política. Ele baseia-se em porções de capital cultural (treinamento cognitivo para a ação política), capital social (redes de relações estabelecidas) e capital econômico (que dispõe do ócio necessário à política). Como toda forma de capital, o capital político está desigualmente distribuído na sociedade. Na base da pirâmide, temos os simples eleitores [...] no topo, os líderes [...] que são reconhecidos como representantes dos diversos segmentos sociais.

## **PARTE II**

# **A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA MINERAÇÃO DE FERRO**

## CAPÍTULO 5

### O TRABALHO DA MULHER NA MINERAÇÃO

*“Que pensam os operários mineiros do trabalho das mulheres nas minas? Condenam-no em geral. Por quê? Acham-no humilhante e degradante para o sexo. (...) O trabalho é tão sujo como nas minas. Entre elas encontram-se muitas mulheres casadas que não podem cumprir seus deveres domésticos. (...) Esse trabalho é, em geral, penoso.”*

*(Marx, 1987, p. 438)*

#### 5.1 A MULHER NA MINERAÇÃO

Carola (2002; 2006) em seus estudos sobre a presença feminina na mineração verifica que no Brasil alguns trabalhos importantes abordam a atividade mineral apenas na subjetividade dos homens. Na maior parte das fontes documentais ou oficiais da mineração, a presença dos trabalhadores, homens ou mulheres, é praticamente insignificante, sendo que o mais estranho é a completa invisibilidade das mulheres trabalhadoras neste setor. O autor cita como exemplo a importante contribuição histórica do livro *Brasil 500 Anos: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração*, editado pelo Centro de Tecnologia Mineral - CETEM, do Ministério da Ciência e Tecnologia (LINS *et al.*, 2000), que trata principalmente de aspectos tecnológicos, com abordagem marginal dos trabalhadores em geral e sem nenhuma referência às mulheres em particular.

O Ciclo de Conferências: *A questão de gênero e trabalho infantil na pequena mineração sul-americana*, organizado pelo CETEM em 2005 identifica a presença maciça de mulheres e crianças nos garimpos e nas pequenas minerações, mas também importantes lacunas no conhecimento de relações de gênero na mineração sul-americana, notadamente pela ausência de informações desagregadas por gênero nos bancos de dados sobre a mineração, nos diversos países: Brasil, Peru, Bolívia e Argentina. Inferiu-se a partir daí, que as lacunas fossem resultado do

conceito generalizado de que a mineração seja exercida exclusivamente por homens.

Em geral, o trabalho feminino na mineração tem sido pouco visível e reconhecido, desvalorizado e considerado trabalho leve, complementar, uma extensão das atividades domésticas sem reconhecimento como atividade econômica, de menor gratificação salarial, ou de nenhuma gratificação, como sugere o índice de 18% de mulheres não remuneradas na mineração brasileira (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 43). Na pesquisa bibliográfica realizada pelas autoras, verificou-se que as atividades exercidas pelas mulheres aparecem apenas citadas “entrelinhas” em textos que enfocam diversos assuntos relacionados à mineração.

Outras vezes, a atividade que as mulheres desempenham é essencial para a mineração, mas não é sentida desta forma por elas, nem reconhecida pelos homens. Um exemplo é a mineração artesanal de ouro na Bolívia, onde as mulheres suprem a água necessária para os processos da mineração, mas não se sentem, nem são reconhecidas como mineiras. Elas apenas carregam a água, mesmo que isto seja essencial para a atividade de mineração, impossível de ser realizada sem este insumo. (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 43)

Em outro estudo denominado: *Mulheres na Mineração: Restitutio Quae Sera Tamem*, Castilhos e Castro (2006, p.6) constatam que, "em todas as culturas a mineração é vista como um trabalho masculino, por ser duro, insalubre e requerer muita resistência física. Na percepção da sociedade, apenas um ser biologicamente superior poderia suportar essas precárias condições: o homem."

As autoras verificam que um dos principais entraves que se encontra ao tentar estudar o papel da mulher na mineração é que esse setor é normalmente percebido como masculino e, portanto, na percepção e na memória coletiva a mulher não está presente nele.

Hoje, apesar dos avanços tecnológicos neste setor permitirem uma maior inserção feminina, a participação formal e reconhecida das mulheres na mineração é bem menor que a dos homens. A primeira diferença de gênero encontrada na mineração é a completa invisibilidade da mulher nas representações sociais. Trata-se de uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres, na percepção da sociedade.

Também, ressaltam Castilhos e Castro (2006), as tradições e diversas superstições presentes em diversos países mineradores do mundo consideram a presença da mulher nas minas um fator de má sorte. Para as comunidades mineradoras de muitos países se a mulher entrar na mina, acontecerão acidentes e mortes. Para outras, o minério desaparecerá. No caso da cultura japonesa, a deusa da montanha ficará ciumenta e produzirá acidentes. Nos Estados Unidos, na Pensilvânia, acreditava-se que algumas mulheres podiam amaldiçoar a mina e, inclusive se, no caminho para a mina se os mineradores encontrassem uma mulher, eles desfaziam o caminho andado e voltavam a sair de casa, e as mulheres que trabalhavam nas minas só podiam entrar depois que todos os homens estivessem dentro. Em países africanos como Tanzânia, o azar é relacionado com a menstruação; as mulheres são banidas de áreas de garimpos porque dão azar, especialmente quando se encontram no período menstrual, quando se encontram em estado de “impureza”. (CASTILHOS e CASTRO, 2006, p. 44 e 45).

Essas tradições ou superstições generalizadas, aliadas à concepção de que o trabalho nas minas é masculino pelas duras condições em que se desenvolve, e a imagem da mulher como frágil, têm levado até as populações onde as mulheres efetivamente trabalharam nas minas a não se lembrarem desse fato<sup>43</sup>.

Até mesmo aquelas pessoas ligadas diretamente à área de mineração, reagem às perguntas sobre a presença e atuação de mulheres no setor mineral, tendo invariavelmente a pronta resposta de que não há mulheres na mineração brasileira.

Renato Carola (2002) em seu livro, *Dos subterrâneos da história: as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina, 1937-1964* evidencia esse não reconhecimento das mulheres na mineração de carvão mineral em Criciúma, Santa Catarina. Pela ausência de registro das empresas das “escolhedeiras” de carvão mineral como operárias ou trabalhadoras, embora tenham trabalhado cerca de três décadas nas minas, grande parte das pessoas alegam não lembrar de ter visto mulheres na mineração e insistem em esclarecer que as mulheres trabalhadoras nas minas de carvão em Santa Catarina não eram mineradoras, mas sim “escolhedeiras” (foto 21), ou seja, elas existiam nas áreas de produção e

---

<sup>43</sup> Como por exemplo, no Brasil, as cidades de Florianópolis-SC - mineração de carvão (CAROLA, 2002); Nova Lima-MG - mineração de ouro (GROSSI, 1981) e Itabira-MG - mineração de ferro (MINAYO, 2004); entre outras.

beneficiamento do carvão mineral, mas não eram reconhecidas como parte importante do processo produtivo. Carola (2002) ressalta que a cidade de Criciúma simboliza a mineração de carvão, atividade geradora da cidade, com uma homenagem ao homem minerador, sem nenhuma menção às atividades exercidas pelas mulheres.

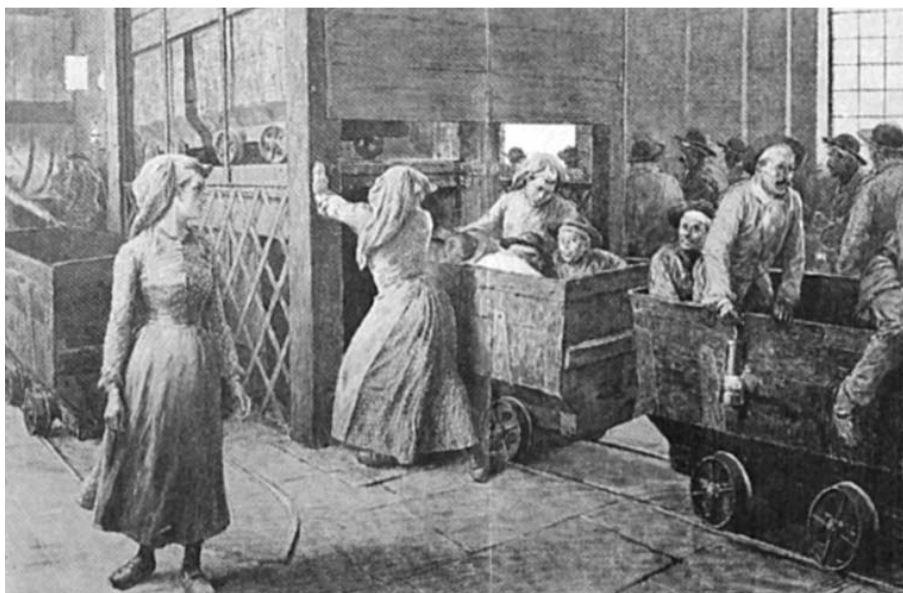
**Figura 1**  
**Mulheres escolhedeiras de carvão**



**Fonte:** Castilhos e Castro, 2006, p. 53.

De igual forma, no Japão, quase ninguém hoje pode conceber que, em seu país, milhares de mulheres trabalharam nas minas, sob e sobre a superfície, durante mais de cem anos. (HUNTER, 1995, *apud* CASTILHOS e CASTRO, 2006, p.).

**Figura 2**  
**Mulheres trabalhando nas minas francesas**



Fonte: Carola, 2006, p. 35.

Também na mineração brasileira pouco se conhece sobre as condições de trabalho, atividades e inserção econômica das mulheres, ou mesmo do reconhecimento de seu trabalho como pertencente à atividade de mineração e ou de agregação de valor ao produto mineral brasileiro. A força de trabalho feminina está e esteve presente desde há muito tempo na mineração brasileira, mas os registros desta contribuição permanecem dispersos e sem visibilidade.

## **5.2 BREVE HISTÓRICO DA MULHER NA MINERAÇÃO**

A história da mulher na mineração não é fácil de ser contada pela falta de registros e pelo pensamento coletivo de que não há mulher na mineração. Os estudos de Castilhos e Castro (2006), e Carola (2006) trazem importantes contribuições no esforço de se compreender o percurso da mulher pelas minas desde os primórdios da história e constatam a dificuldade de traçar essa trajetória.

Para Castilhos e Castro, na realidade não é só na atualidade que a mulher desempenha algum papel na mineração. Elas sempre estiveram presentes e tiveram papéis importantes na história da exploração mineral há milhares de anos.

Há vestígios do trabalho feminino em outras minas da antiguidade, a começar pelo período Neolítico, no sítio arqueológico britânico de Windmill Hill, do ano 4.000 a.C., onde os homens e mulheres comerciavam, com outras sociedades da Irlanda e do continente, diversos bens produzidos ou extraídos lá, como a pederneira (flint) para cuja extração, segundo os registros existentes era usada mão-de-obra feminina para carregar o solo e materiais extraídos, sobre a cabeça. (Castilhos e Castro, 2006, p.9),

Segundo as pesquisas das autoras no texto considerado como o primeiro tratado sobre a mineração, *De Re Metallica*, escrito em 1506, por Georgius Agricola, as mulheres estavam presentes na mineração egípcia, nas minas e na ciência dos metais, “em uma época em que a química, a medicina, a metalurgia, as superstições e as crenças se misturavam na ciência da alquimia” (idem, p. 10), no século I a. C. Também se encontravam presentes no Império Romano trabalhando nas minas de ouro no Noroeste Hispânico e na Idade Média em minas de ouro do Zimbaue, no século XIII.

Na Alta Idade Média, no texto de Agricola, o trabalho nas minas, pelo geral, é descrito de forma impessoal ou como realizado por homens, mas se encontram nele um pequeno parágrafo referindo-se às “escolhedeiras”: “(...) o trabalho de selecionar o metal puro ou o melhor minério, não é feito somente por homens, mas também por mulheres e crianças” (AGRICOLA, 1950 *apud* CASTILHOS E CASTRO, 2006, p.50). Nesse mesmo texto, encontram-se também várias ilustrações feitas pelo autor, nas quais aparecem mulheres nas minas da época (Figuras 23 e 24). Nessas figuras pode-se ver as mulheres sempre como lavadeiras, seja de filtros ou de minérios, mas sempre (com exceção das escolhedeiras) em tarefas auxiliares.

Concluem as autoras que por não serem mencionadas no texto parece indicar que essas atividades eram consideradas, já naquela época, tarefas de “mulheres” e não específicas da mineração.

**Figura 3**  
**Mulher separando o minério**



Fonte: Desenho de G. Agricola , 1950. In: Castilhos e Castro, 2006, p. 51

**Figura 4**  
**Mulheres escolhedeiros**



Fonte: Desenho de G. Agricola, 1950. In: Castilhos e Castro, 2006, p. 51

As autoras continuam o relato histórico sobre as mulheres na mineração evidenciando a presença delas na busca pelo “El Dorado”, na época colonial da América Central e do Sul, entre os séculos XVI e XIX nas minas dos territórios dominados e também nas minerações das colônias portuguesas.

Mas é na era moderna que o papel da mulher na mineração é mais relevante. Nos séculos XIX e XX abre-se realmente o acesso das mulheres ao mundo do trabalho fora de casa. A Revolução Industrial precisa de muita mão-de-obra para seu desenvolvimento e muitas mulheres ingressam em um mundo antes reservado quase exclusivamente ao sexo masculino.

Carola (2006) relata o crescente movimento de ingresso das mulheres nas minas e nas fábricas, no século XIX, na Europa. De todos os tipos de trabalho industrial, o que mais contrariava a “ordem da natureza” era o trabalho feminino nas minas.

As obras de Engels, *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra* e de Marx, *O Capital*; abordam a presença e a exploração das mulheres nas minas com preocupação e indignação:

o trabalho das mulheres [nas minas] tem as mesmas conseqüências que nas fábricas; dissolve a família e torna as mães completamente incapazes de se dedicar às suas ocupações domésticas” (ENGELS, 1985, p. 282).

Que pensam os operários a respeito do emprego de mulheres nas minas? – Condenam isso geralmente. Por quê? – Consideram degradante para o sexo. (...) Nós, operários das minas, respeitamos muito o belo sexo para vê-lo condenado ao trabalho das minas (...) Esse trabalho é em grande parte muito pesado. (MARX, 1987, p. 471).

Na França, também Émile Zola, em *Germinal* materializou em forma de literatura a condição de vida e trabalho das famílias mineiras, dando destaque a inúmeros personagens do sexo feminino.

O trabalho feminino foi sendo eliminado da mineração subterrânea entre os séculos XVIII e XX, praticamente em todo o mundo. Em alguns países essa proibição não foi totalmente respeitada, permitindo-se esse tipo de trabalho para as mulheres especialmente em períodos de guerra, quando a mão-de-obra masculina diminuía. Em meados do século XIX a Inglaterra foi a primeira a proibir esse tipo de trabalho. (CASTILHOS e CASTRO, 2006).

Porém em suas colônias, o Império Britânico não parou de usar a mão-de-obra feminina. Nas minas de carvão do leste indiano, em 1921, havia quase 71.000 mulheres trabalhando junto a 116.000 homens; quase 40% dos trabalhadores eram mulheres e 60% trabalhavam sob a terra (LAHIRI-DUTT, 2006).

Já na Bélgica, apenas em 1911 o trabalho das mulheres em minas subterrâneas foi proibido. Até então, homens e mulheres realizavam normalmente as mesmas tarefas. As mulheres compartilhavam com os homens os perigos e o trabalho duro da mina.

As trabalhadoras das minas representavam o ideal simbólico da nova identidade belga, que foi se formando após a independência, estereotipadas como mulheres jovens, fisicamente fortes, estóicas e esforçadas. As trabalhadoras das minas foram musas inspiradoras de grupos de artistas que, no final do século XIX, dedicaram-se a mostrar, mediante sua arte, trabalhadores de todos os setores. (CASTILHOS e CASTRO, 2006, p.22)

As autoras esclarecem que nas minas da Rússia e Japão, em 1917 e 1928 respectivamente, foi proibido definitivamente o trabalho feminino nas minas subterrâneas. Porém quando percebiam que o salário dos homens não era suficiente e que a remuneração das minas a céu aberto era menor, elas retornaram.

Nos últimos anos é frequente a presença das mulheres na mineração em países, como o Canadá, Austrália, China e Malásia. Também na Rússia metade dos trabalhadores que ingressaram nas minas em 2002 eram mulheres. Nos Estados Unidos nas comunidades carvoeiras dos Apalaches as mulheres trabalham nas minas, organizam festas, apóiam as greves, escrevem e cantam suas músicas, além de cumprir suas tarefas de mães e filhas. No Brasil, a maioria das mulheres mineradoras trabalha na pequena mineração ou garimpo e, nas mineradoras médias ou de grande porte, não chega a 10% do total dos trabalhadores. (CASTILHOS e CASTRO, 2006, p.25)

### **5.3 AS PESQUISAS BRASILEIRAS SOBRE A MULHER NA MINERAÇÃO**

Há uma grande dificuldade em se encontrar trabalhos que mostrem os/as trabalhadores/as na mineração, inclusive em países de rica histórica tradição mineral. Há também carência de estudos sobre a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo nas atividades laborativas ligadas à mineração.

Importantes pesquisadores/as<sup>44</sup>, ao pesquisarem em outras atividades econômicas, não demonstram interesse em trabalhar sobre o tema, devido, em parte, ao pequeno número de trabalhadoras na indústria extrativa mineral - quando comparados ao total de trabalhadores brasileiros e, também, ao pequeno contingente de mulheres envolvidas na mineração, observado nas estatísticas oficiais de pessoas economicamente ativas.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT estima hoje um total de 13 milhões de trabalhadores na mineração em 55 países e entre 80 e 100 milhões de pessoas dependentes dessa atividade. A participação feminina varia nos diferentes continentes: 10% na Ásia, 20% na América Latina e mais de 40% na África. Na mineração artesanal, as mulheres perfazem cerca de um terço do contingente de trabalhadores (MIRANDA, 2004).

Tratando-se do setor mineral, *locus* de nossa pesquisa empírica, constata-se pelos dados econômicos e de produtividade do Departamento Nacional de Pesquisa Mineral – DNPM e do Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM que tal atividade industrial é de grande importância econômica, histórica e social no desenvolvimento das sociedades humanas, mas, apesar dessa importância, os estudos sobre mineração não têm focado os/as trabalhadores/as. De modo geral, apenas analisam questões técnicas, econômicas e ambientais diversas, sendo ainda raros os estudos que abordam questões de gênero.

A pesquisa realizada, em março de 2010, no banco de dados de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes evidencia este fenômeno. Ao se utilizar as palavras chaves “mineração”, “indústria extrativa mineral” ou “mineração de ferro” no site de buscas, um total de 5.132 trabalhos foram encontrados. No entanto quando se associa a palavra “trabalhador” ao termo “mineração” apenas 14 pesquisas acadêmicas são evidenciadas. Ao se incluir as palavras “gênero” ou “mulher” apenas 6 trabalhos de pesquisa foram realizados até a data da pesquisa. Observa-se que quatro dos trabalhos (descritos a seguir) foram elaborados em nível de mestrado; três deles trazem abordagens apenas históricas e um deles discute questões culturais sobre gênero na mineração. O quarto e o quinto trabalhos foram elaborados por

---

<sup>44</sup> Minayo (2004); Barrozo (1997); Paoliello (2002); Pinheiro (2000) entre outros/as.

encomenda do Centro de Tecnologia Mineral do Ministério das Minas e Energia – CETEM.

1. CAROLA, Carlos Roberto. **Dos subterrâneos da história.** As trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina (1937-1964). Mestrado em História, Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
2. SANTOS, Bernadete Grossi. **O reino da impura sorte:** mulheres e homens, garimpeiros em MG. Mestrado em Antropologia Social. Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
3. TEIXEIRA, Vilmara Lúcia Rodrigues. **Negras senhoras:** as mulheres africanas forras e sua inserção sócio-econômica na comarca do Rio das Mortes. (1750-1810). Mestrado em História Social. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2006.
4. ARAÚJO, Regina Mendes de. **Donas de bens e de “gentes”:** mulheres livres e forras de Vila do Carmo e seu termo. Mestrado em História. Universidade Federal de Viçosa, 2008.
5. CASTILHOS, Zuleika Carmen e CASTRO, Núria Fernández. **Mulheres na mineração: *restitutio quae sera tamen*.** Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.
6. CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração.** Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.

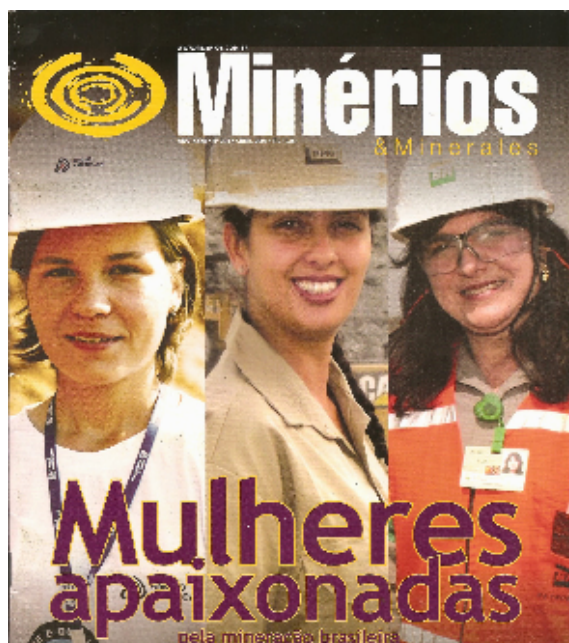
Ainda na pesquisa exploratória buscando localizar informações sobre o trabalho na mineração, alguns livros literários, relatos históricos e/ou originados de pesquisas, artigos de revistas e jornais especializados em mineração foram localizados, dos quais se destacam aqui aqueles que trazem informações sobre as relações sociais entre trabalhadores e trabalhadoras nas minas:

1. GROSSI, Yvone de Souza. **Mina de Morro Velho:** a extração do homem. Uma história de experiência operária. Rio de Janeiro-RJ: Paz e Terra, 1981.

2. CAROLA, Carlos Roberto. **Dos subterrâneos da história:** As trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina (1937-1964). Florianópolis-SC: Editora da UFSC, 2002.
3. VIEZZER, Moema. **“Se me deixam falar...”** Testemunho de Domitila Barrios de Chungara, uma mulher da Bolívia – 25 anos depois. São Paulo: Global, 2003.
4. MINAYO, Maria Cecília. **De ferro e flexíveis:** marcas do Estado empresário e da privatização na subjetividade operária. São Paulo-SP: Garamond, 2004.
5. LE VEM, Michel Marie. **Dazinho: um cristão nas minas,** minas do ouro, minas d’água, minas de gente... Belo Horizonte: O Lutador, 2005.
6. ZOLA, Émile. **Germinal.** São Paulo-SP: Martin Claret, 2006.
7. Revista **Minérios & Minerales.** Ano XXXII. Nr. 3. Abril/ 2008.
8. Jornal do Sindicato Metabase de Belo Horizonte, Nova Lima, Itabirito, Raposos, Rio Acima, Sabará e Santa Luzia. 04 de Março de 2011 – pág.2.

**Figura 5**

**Capa da Revista Minérios & Minerales**



**Fonte:** Revista Minérios & Minerales. Ano XXXII. Nr. 3. Abril/ 2008.

**Figura 6**  
**Manchete do Jornal do Sindicato Metabase**

### **A mulher se agiganta!**



**Fonte:** Jornal do Sindicato Metabase de Belo Horizonte, Nova Lima, Itabirito, Raposos, Rio Acima, Sabará e Santa Luzia. 04 de Março de 2011 – pág.2

## **5.4 DADOS SOBRE A MULHER NA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL BRASILEIRA**

Analisar a Indústria Extrativa Mineral com ênfase na participação das trabalhadoras, em qualquer dos indicadores do IBGE e do MTE apresenta uma baixa taxa de ocupação da mão-de-obra feminina.

No Brasil, a cada 10 anos, o IBGE realiza o Censo Demográfico que é a única fonte de informação abrangente para analisar o papel e a dimensão do trabalho feminino na indústria extrativa. Como os dados do censo de 2010 referentes à distribuição dos/as trabalhadores/as por segmento industrial e a caracterização das ocupações exercidas por eles/as em cada segmento ainda não foram divulgados, serão considerados nesse capítulo os últimos dados referentes ao censo 2000 e outros dados divulgados pelo MTE.

De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, classificação utilizada nas estatísticas do IBGE e também do Ministério do Trabalho e Emprego, a Indústria Extrativa inclui os seguintes segmentos de atividade: extração de carvão mineral, extração de petróleo e gás natural e serviços relacionados, extração de minério de ferro, alumínio, estanho, manganês, minerais

radioativos, minérios de metais preciosos, minerais para fabricação de adubos e fertilizantes, extração de pedras e outros materiais para construção, outros minerais não-metálicos. Inclui também atividades complementares de beneficiamento associado à extração, desde que este beneficiamento não altere as características físicas ou químicas dos minerais.

Como os dados estatísticos disponíveis pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM) e Departamento Nacional de Pesquisa Mineral (DNPM) não se encontram estratificados por setor e gênero na grande área extrativa mineral não foi possível saber o número exato de trabalhadores/as atuantes especificamente na mineração de ferro no Brasil, aumentando a dificuldade de mensurar com exatidão o número de mulheres nesta área.

Portanto, neste estudo serão abordados alguns dados estatísticos disponíveis no Censo Demográfico do IBGE de 2000 sobre a presença feminina na Indústria Extrativa Mineral em geral, e quando do estudo da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro especificamente, serão considerados apenas o número de trabalhadores/as atuantes na empresa investigada, que por ser a maior mineradora de minério de ferro do mundo, tem uma grande representatividade no setor.

As informações do Censo 2000 permitem observar que a participação feminina na indústria extrativa mineral era muito pequena, cerca de 7,18%, e a participação das mulheres ocupadas na indústria extrativa, no conjunto de mulheres ocupadas, de apenas 0,07%. Consultando as estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (tabela 13), verifica-se que de 2003 a 2007 o número de mulheres empregadas no setor mineral no Brasil cresceu 40,24%. No entanto, o percentual de mulheres neste segmento industrial ainda é de apenas 9,7% se comparado ao número de homens, constatando que este ainda é um reduto profissional majoritariamente masculino.

**Tabela 14**

**Nº de pessoas empregadas em 31/12 por Setor/Gênero**

| <b>Setor/Gênero</b> | <b>2003</b> | <b>%</b> | <b>2005</b> | <b>%</b> | <b>2007</b> | <b>%</b> |
|---------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| Extrativo Mineral   | 147.560     | 100,0    | 183.188     | 100,0    | 185.444     | 100,0    |
| Masculino           | 134.746     | 91,31    | 165.451     | 90,31    | 167.473     | 90,30    |
| Feminino            | 12.814      | 8,69     | 17.737      | 9,69     | 17.971      | 9,70     |

**Fonte:** Anuário Estatístico RAIS – TEM. Adaptado pela autora, 2010.

É interessante observar que mesmo representando 7,18% dos trabalhadores da indústria extrativa em 2000, o estudo da participação feminina por segmento de atividade mostra que estas trabalhadoras tinham maior presença na extração de petróleo e gás natural (16,35% do total de mulheres ocupadas na extrativa), na extração de pedras e outros materiais para construção (24,98%) e na extração de minerais mal especificados (38,35%). Por outro lado, em relação à participação relativa o destaque é o segmento de extração de petróleo e gás natural e serviços, nos quais 89% dos trabalhadores são homens e 11%, mulheres. Na indústria extrativa de minerais metálicos, incluindo a mineração de ferro, a representação feminina era de 8,39%. É possível inferir, segundo Jorge e Melo (2006, p. 70) que a participação mais forte de mulheres ligadas à extração de petróleo deve-se, provavelmente, à sua inserção em funções administrativas.

**Tabela 15**

**Distribuição (em %) das pessoas ocupadas na indústria extrativa mineral brasileira, por segmento da atividade, segundo o sexo e participação das mulheres. 2000**

| Segmento de atividade                                  | Total       | Homens      | Mulheres    | %<br>mulheres |
|--|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Indústrias extrativas                                  | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 7,18          |
| Extração de carvão mineral                             | 2,15        | 2,24        | 1,04        | 3,47          |
| Extração de petróleo e gás natural                     | 10,36       | 9,89        | 16,35       | 11,36         |
| Extração de minerais radioativos                       | 0,06        | 0,06        | 00          | 00            |
| Extração de minérios de metais preciosos               | 6,02        | 6,19        | 3,86        | 4,61          |
| <b>Extração de minerais metálicos<sup>45</sup></b>     | <b>4,21</b> | <b>4,16</b> | <b>4,92</b> | <b>8,39</b>   |
| Extração de pedras ou outros materiais para construção | 31,73       | 32,25       | 24,98       | 5,65          |
| Extração de pedras preciosas e semipreciosas           | 5,99        | 6,02        | 5,62        | 6,73          |
| Extração de outros minerais não-metálicos              | 4,38        | 4,34        | 4,88        | 8,00          |
| Extração de minerais mal especificados                 | 35,10       | 34,85       | 38,35       | 7,85          |

Fonte: Jorge e Melo 2006, p. 70-71, dados do IBGE, Censo 2000. Adaptado pela autora, 2010

O número total de trabalhadores/as quando considerado o setor de atividade “Indústria Extrativa Mineral” inclui-se todos os cargos e ocupações. Mas quando analisados sobre o ângulo das ocupações típicas da indústria extrativa<sup>46</sup>, ligados à

<sup>45</sup> Em destaque os dados referentes à extração de minerais metálicos, que inclui o minério de ferro, segmento industrial que é o campo empírico da pesquisa que originou a presente tese.

<sup>46</sup> De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações –CBO, adaptada para as pesquisas domiciliares do IBGE, considera-se como “ocupações típicas” da Indústria Extrativa: Supervisores da extração mineral, Trabalhadores da extração de minerais sólidos - mineiros e afins, Trabalhadores da extração de minerais sólidos - operadores de máquina, Trabalhadores da extração de minerais

produção<sup>47</sup>, como mostra a Tabela 15, a participação feminina é ainda menor, passando de 7,18% para 2,72%. As garimpeiras e operadoras de salinas são as ocupações que detêm a maior taxa de participação relativa feminina (4,45%), seguida das trabalhadoras de extração de minerais sólidos (3,02%). No total de mulheres ocupadas na indústria extrativa, também as garimpeiras e operadoras de salinas, e as mineiras e operadoras de equipamentos na extração de minerais sólidos (como o minério de ferro), lideram a participação feminina (45,21% e 33,14% respectivamente).

**Tabela 16**

**Distribuição (em %) das pessoas ocupadas em ocupações típicas na indústria extrativa mineral brasileira, segundo o sexo e participação das mulheres.**

**2000**

| Segmento de atividade   | Total | Homens | Mulheres | %<br>mulheres |
|---|-------|--------|----------|---------------|
| Total das ocupações típicas   | 100,0 | 100,0  | 100,0    | 2,72          |
| Supervisores de extração mineral  | 2,32  | 2,33   | 2,07     | 2,43          |
| Trabalhadores de extração de minerais sólidos (mineiros, operadores de equipamentos e afins)            | 29,78 | 29,69  | 33,14    | 3,02          |
| Trabalhadores de extração de minerais líquidos (mineiros, operadores de equipamentos e afins)           | 6,87  | 6,97   | 3,11     | 1,23          |
| Trabalhadores de extração de minerais líquidos e gasosos (mineiros, operadores de equipamentos e afins) | 10,29 | 10,44  | 4,81     | 1,27          |
| Garimpeiros e operadores de salinas   | 27,57 | 27,08  | 45,21    | 4,45          |
| Trabalhadores de beneficiamento de minério  | 3,32  | 3,34   | 2,81     | 2,30          |
| Trabalhadores de beneficiamentos de pedras  | 19,85 | 20,15  | 8,84     | 1,21          |

**Fonte:** Jorge e Melo 2006, p. 70-71, dados do IBGE, Censo 2000. Adaptado pela autora, 2010

Se o total de mulheres ocupadas na Indústria Extrativa Mineral é de 7,18% e sua participação nas ocupações típicas desse segmento é de apenas 2,72%, pode-se inferir que sua presença ainda está bastante limitada aos cargos administrativos, burocráticos, de apoio ou afins.

Pela perspectiva da distribuição regional esta indústria é profundamente marcada pela existência no território das jazidas minerais e assim sua distribuição no

líquidos e gasosos, Garimpeiros e operadores de salinas, Trabalhadores de beneficiamento de minérios, Trabalhadores de beneficiamento de pedras. (JORGE e MELO, 2006 p. 74)

<sup>47</sup> Não foram considerados os profissionais de nível superior ou técnico pela dificuldade em associá-los diretamente à produção.

espaço regional está assim condicionada. Isso pode ser observado na participação do Sudeste e do Nordeste nessa ocupação, conforme a tabela 16.

**Tabela 17**

**Distribuição (em %) das pessoas ocupadas, das pessoas ocupadas na Indústria Extrativa Mineral, do total de mulheres ocupadas e das mulheres ocupadas na indústria extrativa mineral brasileira, por grandes regiões.**

**2000**

| <b>Regiões</b>      | <b>Total de pessoas ocupadas</b> | <b>Pessoas ocupadas na Indústria Extrativa Mineral</b> | <b>Total de mulheres ocupadas</b> | <b>Mulheres ocupadas na Indústria Extrativa Mineral</b> |
|---------------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| Brasil              | 100,0                            | 100,0  | 100,0                             | 100,0   |
| Região Norte        | 6,66                             | 10,66  | 5,86                              | 9,39  |
| Região Nordeste     | 24,97                            | 24,08  | 24,02                             | 22,49   |
| Região Sudeste      | 44,32                            | 44,65  | 45,60                             | 51,11   |
| Região Sul          | 16,75                            | 12,27  | 17,41                             | 8,06  |
| Região Centro-Oeste | 7,30                             | 8,35   | 7,11                              | 8,96  |

**Fonte:** Jorge e Melo 2006, p. 70-71, dados do IBGE, Censo 2000. Adaptado pela autora, 2010

A distribuição de mulheres ocupadas nesse segmento industrial aponta a forte concentração na Indústria Extrativa na Região Sudeste, o que está diretamente relacionado à sua absorção na extração de petróleo e gás, garimpos e minerais metálicos. Isto devido a presença da empresa petrolífera brasileira, Petrobrás, na bacia de Campos no estado do Rio de Janeiro, às grandes mineradoras presentes no quadrilátero ferrífero de Minas Gerais e aos garimpos de ouro e pedras preciosas fortemente presentes nessa região.

Apesar de toda a invisibilidade documental e de memória coletiva, ao se entrar em contato com a realidade da mineração, tanto informal, como os garimpos, quanto em pequenas mineradoras e em empresas de grande porte altamente tecnologizadas, percebe-se a crescente inserção feminina nos últimos dez anos. Ao se debater a participação da mulher no setor mineral procura-se denunciar idéias preconcebidas em relação à sua incapacidade nesse campo, bem como as diferentes formas de discriminação que continuam a pesar sobre ela, no trabalho, na carreira profissional e na sociedade.

## CAPÍTULO 6

### A MINERAÇÃO DE FERRO: LOCUS DA PESQUISA EMPÍRICA

*“Lá está ela, cabeça cortada, entranhas abertas como um imenso anfiteatro sem espectadores onde, todos os dias os atores do trabalho continuam a encenar a peça da extração, numa luta insana contra a natureza já sem mistérios. (...) Monstro, ente meio mítico, amedrontador, deformado, indecifrável e estranho: assim aparece a companhia, simbolizada naquela montanha milenar domada e vencida.”*

*(MINAYO, 2004, p. 149)*

#### 6.1 A INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente capítulo não tem a pretensão de ser um tratado técnico sobre a mineração, tampouco fazer apologia a esse segmento industrial. Objetiva-se apenas traçar um panorama do ambiente escolhido para a pesquisa empírica justificando a sua escolha, e clarificar aspectos do processo produtivo, das ocupações e dos/as profissionais/as envolvidos/as a fim de melhor compreensão dos dados e dos sujeitos da pesquisa.

Os minerais e as rochas fazem parte dos recursos naturais disponíveis ao homem para sua subsistência, ao lado das terras para agricultura, das águas (de superfície e subterrânea), da biodiversidade etc. É cada vez maior a influência dos minerais sobre a vida e o desenvolvimento de um país. Qualquer atividade agrícola ou industrial, ultimamente, utiliza-se dos minerais ou seus derivados. Com a industrialização e o aumento das populações, cada dia se necessita de maior quantidade de matéria-prima para atender às crescentes necessidades do ser humano. Com efeito, o consumo per capita de minerais e rochas industriais em geral nos países desenvolvidos e em desenvolvimento é algumas vezes superior àquele de países subdesenvolvidos.

A exploração<sup>48</sup> do minério, como toda e qualquer atividade industrial está dirigida para o lucro. Porém os recursos naturais encontram-se distribuídos de maneira escassa na crosta terrestre e não são bens renováveis, as reservas são limitadas e não se deve permitir o seu aproveitamento predatório. Diz-se, a respeito da mineração, em contraposição à agricultura, que “minério só dá uma safra” (LUZ e LINS, 2004, p. 13).

Nesse aspecto a indústria extrativa mineral brasileira é bastante rica e diversificada. Segundo Neves e Silva (2007, p. 1), há pelo menos 55 minerais sendo explorados atualmente no Brasil, cada qual com uma dinâmica de produção e mercado específicos.

Historicamente a mineração foi relevante como fator de atração de contingentes populacionais para a ocupação do interior do território brasileiro e, ainda hoje, é um vetor importante para o desenvolvimento regional. Dada a rigidez locacional que a caracteriza, pois não se pode mudar o lugar que a natureza escolheu para as jazidas, seu impacto econômico cresce na medida em que se identificam minas em regiões de baixa densidade demográfica, com atividades produtivas pouco diversificadas.

Apesar de parecer uma atividade relativamente simples, a atividade minerária é intensiva em capital e demandante de mão-de-obra altamente qualificada. Também o desenvolvimento de uma área até o início da exploração – quando ocorre obedecendo as regras de sustentabilidade – requer grande capacidade financeira própria ou acesso a linhas de financiamento especiais. Por isto, boa parte dos mercados de substâncias minerais tende à oligopolização ou mesmo monopolização.

Não obstante os problemas advindos da oligopolização presente na indústria extrativa mineral brasileira e dos inúmeros impactos ambientais causados por essa atividade industrial é inegável a sua importância econômica e social para o país. Para Minas Gerais e, em especial, para as cidades do Quadrilátero Ferrífero (tais como Mariana, Itabira, Itabirito, Brumadinho, Nova Lima entre outras), que têm nas mineradoras sua maior arrecadação de impostos e a maior geração de empregos diretos e indiretos, a mineração torna-se imprescindível.

---

<sup>48</sup> “Exploração” deriva do verbo “explorar” que significa tirar proveito econômico de determinada área ou substância, sobretudo quanto aos recursos naturais. (LAMOSO, 2001, p. 23)

## 6.2 A IMPORTÂNCIA DA MINERAÇÃO PARA O BRASIL

“Mineração” é um termo que abrange os processos, as atividades e as indústrias cujo objetivo é a extração ou lavra de substâncias minerais (ferro, níquel, ouro, etc) ou rochas industriais (granitos, mármore, gnaisse, etc) a partir de depósitos ou massas minerais naturais. (MORRISON, 1992, p.26).

Em seu estudo: *Uso e importância dos bens minerais*, o Geólogo João Tarcísio de Almeida (2007), ressalta que todas as pessoas se beneficiam do uso dos minerais e metais e dos produtos deles derivados de uma quantidade infinita de formas. Quer seja no uso de produtos minerais diretamente, como suplementos nutricionais e dietéticos, até nos produtos duráveis como ferramentas, tijolos, ladrilhos, aeroplanos, carros, estrutura metálica das construções, entre outros, e de produtos não minerais, obtidos mediante a utilização indireta de minerais (como a produção de alimentos que requerem o uso de tratores, arados e outros equipamentos fabricados de metal). Hoje em dia a sociedade depende enormemente de materiais relacionados com os minerais para geração e transmissão de energia, movimentação, transporte, informação, comunicação, abastecimento de alimentos, atenção à saúde, e inúmeros outros serviços. O uso e a produção mineral são também essenciais à subsistência das pessoas das cidades mineradoras, através da geração de emprego e renda e são também imprescindíveis às economias nacionais.

A história do Brasil, especificamente, tem íntima relação com a busca e o aproveitamento dos seus recursos minerais, que sempre contribuíram com importantes insumos para a economia nacional, fazendo parte da ocupação territorial e da história nacional. Segundo Lins, Loureiro e Albuquerque (2000) no livro: *Brasil 500 anos: a construção da América Latina e do Brasil pela Mineração*, a atividade mineral foi a grande impulsionadora do desenvolvimento da América Latina e desempenhou papel fundamental na construção do Brasil, no qual a ocupação inicial, associada à extração do pau brasil e à plantação de cana de açúcar, se deu apenas no litoral. Foi em busca dos metais preciosos e gemas que os Bandeirantes começaram a colonização do interior e uma certa articulação de áreas distintas da Colônia.

Conforme Serrano Pinto (2000, p. 27), no passado a mineração fazia-se com trabalho escravo braçal e havia poucos investimentos em máquinas para as minas. Além de poucas as máquinas eram obsoletas, os utensílios e ferramentas eram manuais e tudo era movido à força humana ou animal. No Brasil colonial os meios

mecânicos utilizados nos séculos XVIII e XIX na mineração já se mostravam antiquados, de má qualidade e de difícil obtenção, em relação aos utilizados na Europa dois séculos antes. Também a seleção e a preparação de operários para a mineração não eram fáceis, não só por razões físicas e psicológicas, mas também por haver dificuldades no ensino dos procedimentos técnicos.

Elycio (2000, p. 45) reforça que a mineração de ouro e diamantes em Minas Gerais é responsável também pela primeira expressão da cultura brasileira. A partir de uma estratégia de desenvolvimento criada com a descoberta do ouro em Minas Gerais, desenvolveu-se no Brasil um caldeirão cultural denominado “barroco mineiro” impulsionando as artes de maneira geral: pintura, escultura, arquitetura, literatura e música. Para o autor, a construção de um novo país a partir da Inconfidência Mineira é fruto da mineração. Não obstante ela tenha ocasionado o crescimento da escravidão (em Minas Gerais no final do século XVIII, 50% da população era de negros escravos, principalmente trabalhando na mineração), o Brasil passou a ser nação pela mineração de Minas Gerais. Pois, “a Inconfidência Mineira foi um movimento intelectual, popular, mas acima de tudo um movimento político que pretendia construir uma nação, uma Universidade e uma República.”

Durante todo o ciclo da mineração de ouro e de pedras semi preciosas no Brasil nos tempos coloniais, eram grandes as necessidades de utensílios de ferro como alavancas, cavadeiras, ferraduras e todo instrumental necessário à extração e à fundição do ouro. Depois de várias tentativas frustradas de ferreiros para se criar cadinhos de ferro fundido com escórias, a extração e fundição do minério de ferro, para apoio à produção do ouro, só surgiu em 1812, quando o Barão Wilhem von Eschwege foi contratado como metalurgista e engenheiro de minas. Eschwege é considerado o “pai da Geologia brasileira” e fez importantes estudos no Quadrilátero Ferrífero e vizinhanças, iniciando-se a extração e fundição do minério de ferro com fins econômicos e despertando o incipiente interesse por outros produtos minerais além do ouro e gemas. (RAMOS, 2000, p. 59-60).

Para Farias (2002, p. 2), hoje a mineração é uma atividade fundamental para o desenvolvimento econômico e social de muitos países, tendo em vista que os minerais são essenciais para a vida moderna e não obstante os riscos inerentes à sua produção e os diversos impactos ambientais por ela ocasionados, Borges (2000) ressalta que a mineração atualmente é uma atividade econômica muito relevante para o Brasil. Pois,

a indústria extrativa mineral brasileira gera diretamente mais de US\$ 8 bilhões de produto econômico por ano. Consideradas as atividades industriais a ela atreladas, a montante, e dela decorrentes, a jusante, a mineração responde por 11% do Produto Interno Bruto – PIB do Brasil e por 25% das exportações nacionais além de, simultaneamente, dar emprego e renda a quase 2 milhões de famílias brasileiras. (BORGES, 2000, p.5)

Segundo o Departamento Nacional de Pesquisa Mineral – DNPM (2007), 72,8% das minas brasileiras, 1.926 de um total de 2.647, localizavam-se nas regiões Sudeste e Sul do Brasil. Reflexo do processo histórico da mineração, que influenciou a instalação e a localização do desenvolvimento industrial no país.

O maior volume de produção mineral do Brasil se concentra no estado de Minas Gerais (48%), que tem a maior variedade de substâncias exploradas e comercializadas (16 substâncias metálicas e 29 não-metálicas) e em reservas (28 metálicas e 33 não-metálicas). O estado é o maior produtor de minério de ferro do Brasil e o maior produtor de Nióbio do Mundo, que em 2007 exportou US\$ 1,06 bilhão, conforme dados do Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM (2010).

Ainda segundo o IBRAM (2010), o total de mão de obra empregada na mineração em 2010 alcançou 160 mil trabalhadores. Estudos feitos pela Secretaria Nacional de Geologia, Mineração e Transformação Mineral, do Ministério de Minas e Energia mostram que o efeito multiplicador de empregos é de 1:13 no setor mineral, ou seja, para cada posto de trabalho da mineração, são criadas 13 outras vagas (empregos diretos) ao longo da cadeia produtiva, além dos empregos indiretos. Portanto, pode-se considerar que o setor mineral, em 2010, manteve empregados cerca de 2 milhões de trabalhadores (diretos), sem levar em conta as vagas geradas nas fases de pesquisa, prospecção e planejamento e a mão de obra ocupada nos garimpos.

Ainda, segundo o IBRAM (2009) o Índice de Desenvolvimento Humano- IDH<sup>49</sup> dos municípios onde ocorre a mineração é maior do que a média do IDH dos estados aos quais pertencem. Mesmo distante dos grandes centros urbanos ou em áreas onde se concentram bolsões de pobreza, a presença de um empreendimento mineral é fator concreto de estímulo ao desenvolvimento sustentável dessas localidades com o pagamento dos impostos e, sobretudo, com a geração de empregos.

---

<sup>49</sup> O IDH é produzido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD.

**Figura 7**  
**A Produção Mineral do Brasil**



Fonte: DNPM – Informe Mineral, 1º semestre 2008.

### **6.3 A MINERAÇÃO DE FERRO NO BRASIL HOJE**

Por ser a matéria básica na composição do aço, o minério de ferro é um componente fundamental no processo de industrialização de qualquer país. Está presente na fabricação de máquinas e equipamentos, na construção civil e nas indústrias de bens de consumo. Além do largo emprego no processo siderúrgico, está entre os principais produtos de exportação brasileira. (LAMOSO, 2001, p. 23).

Segundo a Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento - UNCTAD, o Brasil foi o segundo maior produtor de Minério de Ferro em 2009, com 310 milhões de toneladas, atrás apenas da Austrália, que produziu 394 milhões de toneladas. A Índia totalizou 257 milhões de toneladas e a China, que já foi a maior produtora, ficou em quarto lugar, com 234 milhões de toneladas. A produção brasileira de minério de ferro em 2010 foi de 370 milhões de toneladas, o que equivale a 16% do total mundial (2,3 bilhões de toneladas), e

segundo dados do IBRAM (2010) esse cenário permanecerá imutável, pelo menos, até o ano de 2014.

No período 1960 - 2000 houve mudanças no cenário da geografia mundial do comércio de minério de ferro. Até 1970, os países europeus eram os grandes produtores e se transformaram em importadores. Os centros de produção passaram a ser Brasil, Austrália e Índia. A França, por exemplo, era o principal exportador em 1960 e em 2000 passou à condição de importador de quase 20 Milhões de toneladas/ano (3,2% do total de exportações).

Lamoso (20001) constata que a localização da atividade mineral é fundamentalmente determinada pela localização das jazidas, mas não exclusivamente por esse fator. Historicamente, esse processo de mudança geográfica na atividade mineral de ferro pode ser creditada:

- à exaustão de jazidas nos países;
- ao processo técnico que permitiu a evolução dos meios de transporte e alterações nos custos de transferências;
- à evolução dos maquinários;
- ao desenvolvimento de tecnologias para aproveitamento de minérios de baixo teor;
- à política econômica dos países;
- à conjuntura internacional;
- à alteração da demanda estabelecida em diferentes épocas por diferentes mercados consumidores.

Pela qualidade do minério de ferro brasileiro, que supera a dos demais países produtores, o Brasil é o maior exportador mundial desse produto e assume lugar de destaque no cenário internacional. A China é o maior comprador de minério de ferro brasileiro (45%), seguida do Japão (12,5%), Alemanha (7,7%) e outros. Também na lista de produtos do setor mineral que geram as maiores rendas nas exportações brasileiras, o Minério de Ferro ocupa o primeiro lugar, representando 81,8 % do total de produtos exportados e gerando um saldo comercial de 29 bilhões de dólares.(IBRAM, 2010)

Existem hoje no Brasil 03 empresas de grande porte que se destacam na produção e comercialização desse produto. O custo elevado<sup>50</sup> e a longa maturação

---

<sup>50</sup> Para se ter uma noção de custos, um pneu do caminhão “fora-de-estrada” que opera na mina, exclusivamente para o transporte interno do minério, custa aproximadamente R\$ 25.000,00, o valor

dos projetos são características básicas da atividade de exploração do minério de ferro e, segundo Lamoso (2001, p. 25), um projeto de lavra deve contar com um capital mínimo de 500 mil dólares e levará, em média, de cinco a oito anos para dar lucro. Essas dificuldades tornam a mineração de ferro um segmento industrial dominado por poucas e grandes empresas e funcionam como uma barreira de entrada à novas empresas no setor.

O estado de Minas Gerais figura como o maior produtor brasileiro (das 370 milhões de toneladas produzidas no Brasil em 2009, 70,5% saíram de MG) e a mineração respondeu por 4,85% do PIB total do estado, em 2007, segundo o Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM (2008).

Do número total de empregos gerados pela mineração no Brasil é a de ferro a que mais emprega (14,2%)<sup>51</sup>, tendo um baixo percentual de terceirização e cooperativismo, se comparados a outros ramos industriais, cerca de 21%. Em Minas Gerais do total de empregos gerados no setor mineral o percentual da mineração de ferro chega a 36,4%, principalmente na região central do estado, no Quadrilátero Ferrífero, nas cidades de Mariana, Itabira, Ouro Preto, Nova Lima, Brumadinho e Itabirito<sup>52</sup>.

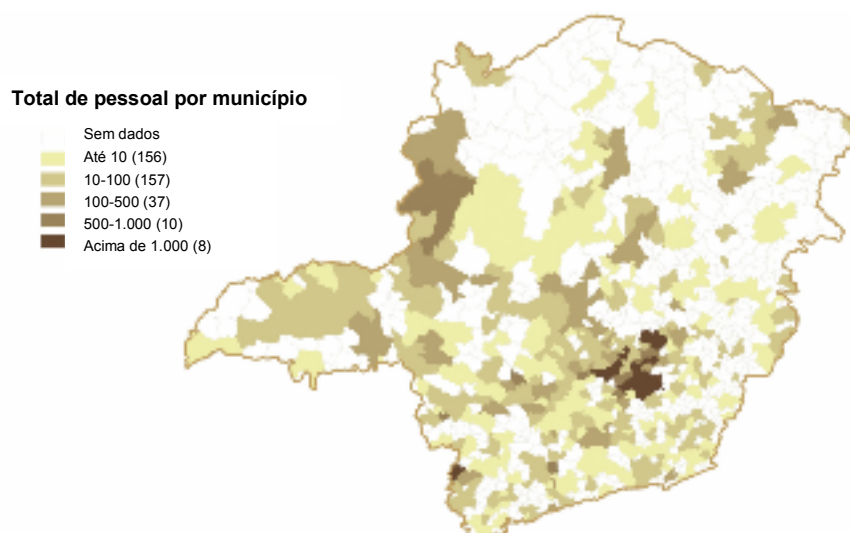
---

do caminhão está em torno de 1,5 milhão de reais e uma escavadeira 4 milhões de reais (dados de 2010, fornecido pela empresa investigada).

<sup>51</sup> Compreende a mão de obra direta empregada nas áreas de lavra, nas usinas de beneficiamento e manutenção (não sendo computada a mão-de-obra proveniente de garimpos).

<sup>52</sup> A empresa pesquisada na presente tese é a que concentra a exploração do minério de ferro no Brasil e no estado de Minas Gerais e é a principal empregadora, estando presente em todos estes municípios.

**Figura 8**  
**Distribuição da mão de obra da mineração em Minas Gerais – 2008**



Fonte: DNPM /Fundação João Pinheiro, 2006.

#### **6.4 O PROCESSO PRODUTIVO DA MINERAÇÃO DE FERRO: BREVE DESCRITIVO**

A instalação de uma mina depende de diversos fatores. A primeira etapa consiste na **pesquisa mineral** que avalia e determina a possibilidade do aproveitamento econômico de uma jazida. A pesquisa mineral compreende os seguintes trabalhos de campo e de laboratório:

- levantamentos e mapeamentos geológicos;
- estudos dos afloramentos e modelagem geológica da jazida;
- levantamentos geofísicos e geoquímicos;
- aberturas de escavações que permitam o acesso ao minério;
- execução de sondagens e galerias de pesquisa para retirada de grandes volumes de amostras;
- ensaios de beneficiamento dos materiais para análise da viabilidade dos produtos no aproveitamento industrial.

Em seguida é feita a **pesquisa tecnológica**, etapa fundamental para o aproveitamento de um recurso mineral de forma otimizada, pois fornece ao engenheiro os subsídios mineralógicos e texturais necessários ao correto dimensionamento das rotas de processos. Permite também identificar, com precisão,

ineficiências e perdas em processos já existentes, possibilitando a otimização do rendimento global de uma jazida.

Com base nas necessidades da sociedade por determinado bem mineral, o governo e as empresas avaliam a necessidade da exploração mineral e, após a realização das pesquisas mineral e tecnológica, consultam o órgão fiscalizador sobre a disponibilidade da área a ser explorada, solicitando uma **concessão de lavra**.

Em seguida inicia-se a etapa do **planejamento da lavra**, no qual o depósito mineral lavrável é avaliado sob o aspecto da sua viabilidade econômica e os impactos ambientais gerados pela atividade, incluindo aí planos que garantam a preservação do meio ambiente, a segurança dos empregados da mina e das comunidades envolvidas. Com base nesses dados é traçado um plano para viabilizar o projeto que é chamado de **Plano de Aproveitamento Econômico**. No planejamento também são simuladas todas as atividades de lavra dessa reserva, tendo em vista o método mais seguro e ao mesmo tempo, econômica e ambientalmente correto.

Em seguida é solicitada uma **licença ambiental** assegurando que a lavra está de acordo com as leis ambientais e os desejos das comunidades impactadas pelo empreendimento.

O início da exploração da lavra é a escavação, que separa as rochas para o transporte. Apesar de existirem diversos métodos e técnicas de escavação em uma mineração (abstraem-se aqui os garimpos), dois métodos têm larga aplicação em todo o mundo:

- a lavra subterrânea ou mina subterrânea;
- a lavra a céu aberto ou mina a céu aberto.

Entende-se por **lavra** ao conjunto de operações executadas objetivando o aproveitamento industrial da jazida, ou seja, a retirada mais completa, mais econômica, mais segura e mais rápida do minério ou massa mineral. A sistematização e coordenação desses trabalhos é denominada método de lavra. (CAVALCANTI, 2005, p. 1).

Segundo Hartman (1992), a escolha do método de lavra depende em grande parte da localização e da forma do depósito mineral, devendo ser escolhido o método mais seguro e ao mesmo tempo o mais econômico. O desmonte do minério pode ser efetuado por meios mecânicos (por exemplo com escavadeiras hidráulicas)

ou utilizando-se explosivos (na grande maioria dos casos) ou ainda os dois meios conjuntamente.

#### **6.4.1 A LAVRA SUBTERRÂNEA OU MINA SUBTERRÂNEA**

A lavra sbterrânea é aquela executada no sub-solo. Apesar de toda a tecnologia utilizada atualmente a mineração em mina subterrânea é uma das mais perigosas e insalubres ao trabalhador/a. Trata-se de um espaço confinado, no qual o ar respirável deve ser renovado por meio de bombeamento constante, e com constantes riscos de desabamentos. As fotos de 1 a 4 ilustram atividades realizadas em minas subterrâneas.

**Figura 9**

**Perfuração em mina subterrânea com utilização de martelete**



Fonte: <<http://www.kalipedia.com>. Acesso em 18 abr. 2011

**Figura 10**  
**Remoção de material em mina subterrânea com utilização de enxada**



Fonte: <<http://www.archivohistoricomineiro.org>. Acesso em 28 1br. 2011

**Figura 11**  
**Entrada de Pá-Carregadeira em mina subterrânea**



Fonte: <<http://www.virtualmix.com.br>. Acesso em 18 abr. 2011

**Figura 12**  
**Escavação em mina subterrânea com utilização de**  
**escavadeira hidráulica**



Fonte: <<http://www.pantojaindustrial.com.br>. Acesso em 18 abr. 2011

#### **6.4.2 A LAVRA A CÉU ABERTO OU MINA A CÉU ABERTO**

Segundo Cavalcanti (2005), a lavra a céu aberto apresenta sobre a lavra subterrânea as vantagens do menor custo de produção, maior facilidade de supervisão, melhores condições de trabalho, permite o uso mais eficiente e racional dos explosivos, reduz os riscos em geral, permite maiores produções com o emprego de grandes equipamentos, etc. Como desvantagens exige grandes movimentações de material inútil ou estéril, imobiliza grandes áreas superficiais, expõe os trabalhadores às inclemências do tempo, limita a lavra a profundidades moderadas etc.

Em relação ao minério de ferro, segundo Souza (1996, 619), 85% da produção mundial deste mineral é obtida em minas a céu aberto e o restante em minas subterrâneas ou mistas. No Brasil todas as minas são a céu aberto.

A produção de minério de ferro a céu aberto, grosso modo, realiza-se em quatro etapas: planejamento de lavra, extração ou lavra, beneficiamento ou tratamento e transporte interno e externo do minério. Para a execução das últimas três etapas são utilizados diversos equipamentos eletromecânicos, de grande e

médio porte, que são divididos em três categorias básicas: equipamentos móveis, fixos e semi-móveis.

Nos limites deste estudo, nesse breve descritivo serão apresentados apenas a lavra, beneficiamento e transporte interno, além dos setores de manutenção, uma vez que são essas áreas as de maior concentração de trabalhadores(as), nas quais estão presentes as mulheres sujeitos da presente pesquisa. Também por constituírem etapas do processo produtivo de maior relevância, custos e que mais agregam valor às mineradoras.

#### ▪ **Extração ou Lavra**

As operações executadas com vista à extração de um minério e até ao seu processamento são sequenciais e podem ser resumidas da seguinte forma (no caso de desmonte com explosivos):

- **Perfuração:** o minério é furado utilizando máquina de perfuração hidráulica; a perfuração é executada com diâmetro, comprimento e distâncias entre furos previamente calculadas;
- **Desmonte:** os furos previamente executados são preenchidos (ou carregados) com explosivos, procedendo-se então à detonação deste e consequente fragmentação do minério.
- **Remoção ou transporte:** o minério assim fragmentado é carregado em caminhões, vagonetas ou outro meio de transporte, até à instalação de processamento, geralmente situada próximo da mina. (DNPM, 2007)

Para Lamoso (2001, p.24) o método de lavra depende das características de cada jazida. Nas explorações a céu aberto, o método mais usual é o de “bancada”, que confere à lavra uma aparência de uma grande escadaria, um teatro de arena a céu aberto ou arquibancadas de grandes estádios esportivos (fotos 5 a 7).

**Figuras 13 e 14**  
**Bancadas de mina a céu aberto**



**Fonte:** <<http://www.riosvivos.org.br>.  
Acesso em 09 mai. 2011.



**Fonte:** <<http://www.crea-sc.org.br>  
Acesso em 09 mai. 2011.

**Figura 15**  
**Bancadas de mina a céu aberto destaque de caminhões fora-de-estrada**



**Fonte:** <<http://www.noticias.bol.uol.com.br>> Acesso em 12 mai. 2011.

O minério é “desmontado” na lavra com a utilização de dinamites e/ou perfuratrizes (foto 8) e escavadeiras hidráulico-elétricas (foto 9). As perfuratrizes e escavadeiras são equipamentos eletromecânicos, de grande porte, semi-móveis (locomovem-se raramente e lentamente sobre esteiras) e são operados por um/a

operador/a e qualificado/a. O material desmontado pela perfuratriz ou dinamite é depositado pelas escavadeiras nos caminhões “fora-de-estrada” – denominados equipamentos móveis (fotos 10 a 13), e, em seguida, são transportados até o pátio, ou diretamente para as usinas de beneficiamento, conforme o caso.

**Figura 16**  
**Perfuratriz de rochas**



**Fonte:** <<http://www.pedreirarolim.com.br>.  
Acesso em 09 mai. 2011.

**Figura 17**  
**Escavadeira**



**Fonte:** <<http://www.grupoescolar.com>.  
Acesso em 09 mai. 2011.

**Figura 18**  
**Escavadeira carregando um caminhão**  
**“fora-de-estrada”**



**Fonte:** <<http://www.dnpm.gov.br>.  
Acesso em 09 mai. 2011.

**Figura 19**  
**Caminhão “fora-de-estrada”**



**Fonte:** <<http://www.bloggar.com.br>.  
Acesso em 09 mai. 2011.

## Figuras 20 e 21

### Movimentação de equipamentos na lavra de minério: escavadeiras, trator de pneu e caminhões fora-de-estrada



Fonte: <<http://www.geografianovest.blogspot.com>. Acesso em 09 mai. 2011.



Fonte: <<http://www.elumina.com.br>. Acesso em 09 mai. 2011.

Destacam-se na operação de lavra as ocupações do/a geólogo/a, engenheiro/a de minas, que geralmente ocupam os cargos de gerentes ou supervisores, técnico/a de mineração, dinamitador/a ou blaster, operador/a de equipamentos, além do/a auxiliar de operação.

#### ▪ **Beneficiamento ou Tratamento de Minérios**

O tratamento de minérios é um processo no qual o minério bruto é submetido a um conjunto de operações com o objetivo principal de transformá-lo em produtos, com características físicas e químicas dentro de certas especificações ou limites.

Neste contexto, a extração e produção de minério de ferro são de especial importância, uma vez que é o insumo principal na produção de aço. O fluxo produtivo do minério de ferro consiste das etapas de extração, britagem, moagem e tratamento do minério. Posteriormente, têm-se as etapas de sinterização e ou pelletização.

Logo depois do desmonte do minério na mina ele é transportado pra a Usina de Beneficiamento, local onde o minério é triturado, separado e lavado.

Segundo Luz e Lins (2004, p. 3), o processamento mineral, beneficiamento ou tratamento de minérios, consiste de uma série de operações aplicadas aos bens

minerais visando a separação física dos minerais úteis da *ganga* (a parte do minério que não tem interesse econômico e que é rejeitado), a modificação da granulometria, a concentração relativa dos minerais presentes ou até alterações de ordem química para a obtenção final de um concentrado, com um teor elevado de minerais úteis.

Os métodos utilizados para beneficiamento do minério podem ser físicos ou químicos e, geralmente, são realizados em instalações fixas de grande porte que recebem várias denominações, tais como: Planta de Tratamento de Minérios, Instalação de Tratamento de Minério ou Usina.

Apesar do beneficiamento do minério de ferro ser relativamente simples, se comparados com os utilizados por minérios mais complexos, como no caso de alguns fosfatos, minérios de cobre e sulfetos polimetálicos (cobre, zinco, ouro, chumbo), é fundamental que todas as etapas do processamento sejam devidamente dimensionadas e controladas em função dos volumes processados, de modo a minimizar os custos e assegurar a qualidade dos produtos.

O processo de beneficiamento consiste basicamente em britagem, peneiramento, lavagem, classificação, concentração, sinterização e pelotização.

Em um fluxograma típico de tratamento de minérios (Figura 1), as operações unitárias são assim classificadas:

- **cominuição:** britagem e moagem;
- **peneiramento:** separação por tamanhos
- **classificação:** ciclone, classificador espiral;
- **concentração:** gravítica, magnética, eletrostática, concentração por flotação etc.;
- **desaguamento:** espessamento e filtragem;
- **secagem:** secador rotativo, spray dryer, secador de leito fluidizado;
- **disposição de rejeito.**

Os produtos de minério de ferro não são definidos apenas pelos teores mínimos de ferro (Fe) e máximos das impurezas (SiO<sub>2</sub>, Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>, P, PPC, etc.), mas também por classes de frações granulométricas, rigidamente controladas. Mesmo para minérios de alto teor e baixo nível de impurezas, o processo é controlado de tal forma, que os produtos gerados atendem às especificações granulométricas. Para tanto, é necessário um rígido controle nas etapas de peneiramento e classificação.

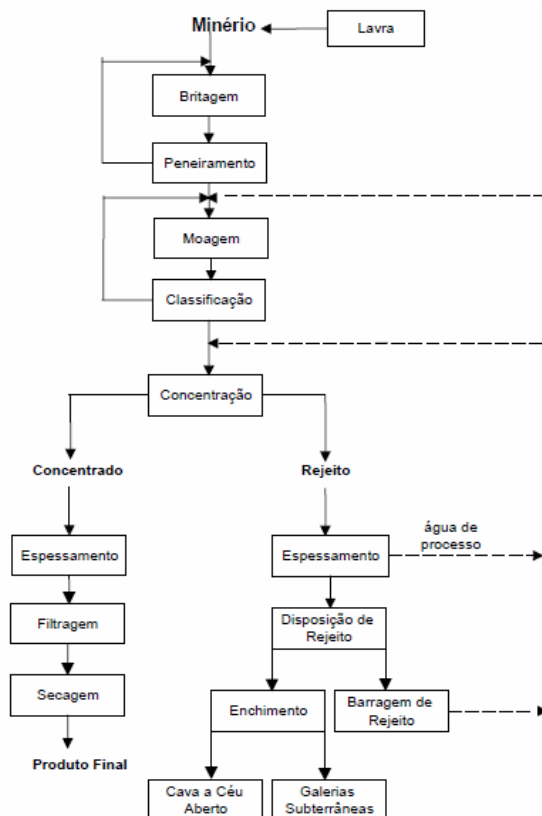
O beneficiamento de minério de ferro, especialmente no Brasil e na Austrália, onde os depósitos de grandes dimensões e altos teores são predominantes, permite que uma grande parcela dos produtos seja gerada apenas por processos de britagem e classificação.

A necessidade da utilização de etapas de concentração deve-se ao fato de que, por processos simples de separação por tamanho, não se consegue obter produtos com altos teores de ferro. Quando o minério bruto (ROM) é de boa qualidade, com alta concentração de ferro, após o beneficiamento gera produtos classificados como **granulados** (acima de 6,3mm) que são utilizados diretamente nos altos fornos e são os mais valorizados no mercado. De uma forma geral, a sílica, a alumina e demais contaminantes aumentam de teor na direção das frações mais finas. Esta característica permite que a fração grosseira gere um produto final, no caso, um *natural pelle oret*.

Após o peneiramento, os **minérios finos** (*sinter feed* – entre 0,15 e 6,3mm e *pellet feed* – abaixo de 0,15mm) que restam passam por outro processo denominado **aglomeração**: que são divididos em sinterização e pelotização, para posteriormente serem adicionados nos fornos de redução. A **sinterização** consiste na adição de cal e finos de coque ao minério *sinter feed*, resultando num produto aglomerado denominado *sinter*. O processo de sinterização é desenvolvido nas usinas siderúrgicas. No processo de **pelotização** o minério *pellet feed* recebe a adição de insumos (cal, bentonita e finos de carvão) e é transformado em pelotas nos discos de pelotização. Após a sua formação as pelotas são queimadas nos fornos de endurecimento (LUZ e LINS, 2004).

Depois de passar pelo beneficiamento, o produto final fica armazenado nos pátios de estocagem e é encaminhado aos compradores.

**Figura 22**  
**Fluxograma típico de tratamento de minérios**



FONTE: LUZ & LIMA, 2004, p. 3.

Os equipamentos que compõem as usinas de tratamento de minérios são fixos e dentre os quais se destacam:

- Transportador de Correia
- Britador
- Peneira
- Classificador Espiral
- Bombas
- Filtro

Todos esses equipamentos têm seu funcionamento manual e/ou automático, sendo operados por uma sala de controle.

Destacam-se nas usinas de tratamento de minérios as ocupações do/a engenheiro/a de minas ou metalurgista, que geralmente ocupam o cargo de gerentes

ou supervisores, técnico/a de mineração (que comandam a sala de controle) e operador/a de instalações.

**Figura 23**

**Vista externa de uma usina de beneficiamento de minérios**



Fonte: Arquivo pessoal da autora, 2006.

**Figura 24**

**Vista interna de uma usina de beneficiamento. Em destaque o Classificador**



Fonte: Arquivo pessoal da autora, 2006.

- **Carregamento e Embarque (Transporte interno e externo)**

O minério já beneficiado é carregado até o pátio de estocagem, geralmente através de Transportadores de Correia (figura 25) que são equipamentos fixos eletromecânicos até a Empilhadeira (figuras 26 e 27), equipamento semi-móvel de grande porte, que desliza sobre trilhos e é destinado a empilhar o minério de maneira uniforme e ordenada.

Quando chega o momento de carregar os vagões dos trens e/ou caminhões que transportarão o minério até o cliente nacional, ou até o porto para ser embarcado em navios destinados a outros clientes em países estrangeiros, o produto é “retomado” ou “recuperado” por Carregadeiras móveis de pneus (figura 28) ou por outro equipamento semi-móvel de grande porte, que também desliza sobre trilhos, denominado Recuperadora ou Retomadora de Minério (figura 29 e 30).

Nessas operações destacam-se as ocupações do engenheiro de minas (geralmente também nos cargos de supervisor ou gerente de operações), operador/a de equipamentos, operador/a de instalações e técnicos em mineração.

**Figura 25**

**Correia transportadora de minério**



Fonte: Arquivo pessoal da autora, 2006.

**Figura 26**  
**Empilhadeira de minério**



**Fonte:** Arquivo pessoal da autora, 2006.

**Figuras 27**  
**Empilhadeira de minério**



**Fonte:** Arquivo pessoal da autora, 2006.

**Figura 28**  
**Carregadeira de pneus carregando trem de transporte de minérios**



Fonte: <<http://www.chamonixmix.com.br>. Acesso em 12 mai. 2011.

**Figura 29**  
**Retomadora ou Recuperadora de minério**



Fonte: Arquivo pessoal da autora, 2005.

**Figura 30**  
**Retomadora ou Recuperadora de minério**



Fonte: Arquivo pessoal da autora, 2005.

**Figura 31**  
**Vagões de trem já carregados de minérios**



Fonte: <<http://www.newscomex.com.br>> Acesso em 12 mai. 2011.

- **Manutenção dos equipamentos de mineração**

Por ser as empresas mineradoras dependentes dos equipamentos eletro-mecânico-eletrônicos para a realização de suas atividades produtivas, as operações de manutenção, embora não sejam consideradas partes integrantes do processo, são imprescindíveis.

Para dar suporte a todas as atividades de produção do minério, garantindo a disponibilidade e confiabilidade dos equipamentos, as operações de manutenção exigem mão de obra altamente especializada e geram altos custos para as mineradoras.

Os profissionais envolvidos nessa etapa são: engenheiros/as mecânicos/as, engenheiros/as eletricitas e engenheiros/as eletrônicos ou de automação; técnicos/as em mecânica e elétrica, mecânicos/as de equipamentos, eletricitas e soldadores/as.

**Figura 32**

**Atividades de inspeção e manutenção em filtros à vácuo nas instalações de tratamento de minério de ferro**



**Fonte:** Arquivo pessoal da autora. 2010.

## CAPÍTULO 7

### A MINERADORA DE FERRO INVESTIGADA

*"I got the woman's miner blues  
Just like you I have got the right to choose  
Job with a decent pay  
A better chance to make my way  
If you can't stand by me  
Don't stand in my way"<sup>53</sup>*

*(Woman Coal Mining Blues, 1997)*

#### 7.1 DADOS GERAIS DA EMPRESA

Dentre as inúmeras empresas de mineração de ferro do Brasil elegeu-se para a pesquisa empírica deste estudo uma empresa de mineração de grande porte: líder na produção e exportação de minério de ferro e pelotas, importante produtora de níquel, concentrado de cobre, bauxita, alumina, potássio, manganês e ferroligas. Possui atividades em 14 estados brasileiros e em mais de 30 países, localizados nos cinco continentes. É a segunda maior empresa global na indústria de mineração e metais.

Como a estrutura organizacional da empresa é muito complexa e os empregados/as descentralizados e lotados em unidades operacionais espalhadas pelo Brasil e pelo mundo, tornou-se árdua a etapa da pesquisa para obtenção de dados quantitativos. Alguns dados foram colhidos através de pesquisa documental em materiais informativos elaborados e distribuídos pela própria empresa aos visitantes e funcionários: caderno de visitas, panfletos, folders; jornais internos e site da empresa e outros através das entrevistas realizadas com uma Gerente e dois Analistas de RH, que por não terem acesso aos dados gerais de toda a empresa, repassaram apenas aqueles que são citados neste texto.

---

<sup>53</sup> "Eu tenho o *blues* da mulher mineradora. Assim como você eu tenho o direito de escolher um emprego com um salário decente e a melhor oportunidade de fazer o meu caminho. Se você não pode ficar comigo, não me atrapalhe". Tradução livre elaborada pela autora da presente tese, 2011.

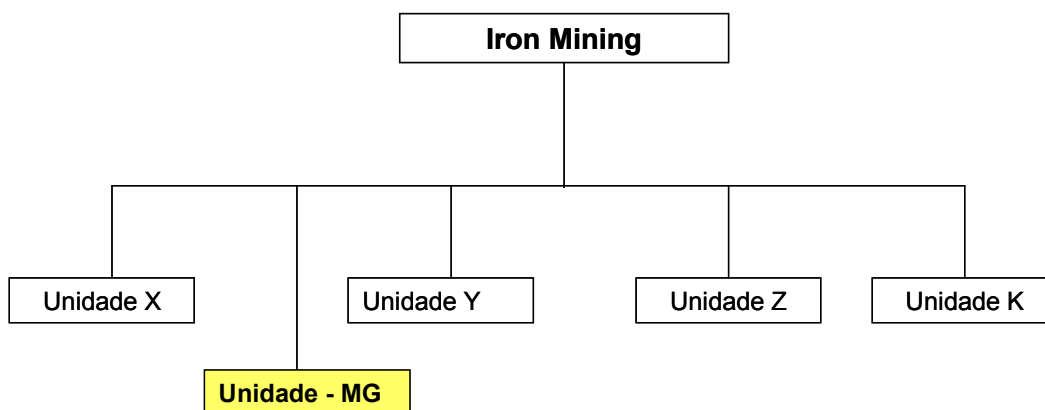
Entrevistas realizadas com quatro Gerentes Operacionais e dois Supervisores também forneceram pistas importantes para compreensão da empresa e da distribuição dos homens e mulheres nas áreas de trabalho. Nesse estudo a Gerente de RH será identificada pelo código: GRH, os Gerentes Operacionais, GOp e os Supervisores, Sup;

Especificamente na área de mineração de ferro no Brasil, trata-se de uma empresa de grande porte, com várias unidades extrativas e contando com um quadro de mais de 50.000 empregados/as diretos/as. Possui diversas diretorias de extração e beneficiamento mineral situadas na Região Norte do País, no Estado do Pará, e na Região Sudeste, no Quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais. Cada diretoria é subdividida em várias unidades, denominadas internamente por “complexos”.

Para tornar viável a coleta de dados, neste estudo, foi investigado apenas um dos complexos da diretoria de minério de ferro, localizado em Minas Gerais (em destaque na figura 4). O complexo investigado situa-se próximo à Belo Horizonte e foi escolhido pela sua localização geográfica – o que facilitou empreender o presente estudo - e pelo número de mulheres atuantes em suas áreas operacionais. Atendendo ao pedido da empresa os nomes da diretoria de ferrosos e do complexo operacional pesquisados serão resguardados, e neste estudo serão denominados, respectivamente, pelos nomes fictícios de *Iron Mining* e *Unidade -MG*.

**Figura 33**

**Parte da Estrutura Organizacional da *Iron Mining***



**Fonte:** Elaborado pela autora, com base nos dados disponibilizados pela empresa. Set. 2010.

A Iron Mining, no período final de coleta dos dados, em dezembro de 2010, contava em seu quadro com 24.176 empregados/as, constituído de 21.949 (90,78%) homens e 2.227 (9,22%) mulheres; o que corresponde a um percentual maior do que a média nacional que corresponde a 8,39 % de mulheres atuantes no ramo extrativo mineral de minérios metálicos, incluindo aí o minério de ferro (vide tabela 14 nesta tese).

**Tabela 18**

**Distribuição dos Empregados/as da *Iron Mining* por Sexo**

|             | Número | Percentual |
|-------------|--------|------------|
| Iron Mining | 24.176 | 100,0      |
| Masculino   | 21.949 | 90,78      |
| Feminino    | 2.227  | 9,22       |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set. 2010.

Estratificando-se pelas áreas de gestão, área administrativa e área operacional, tem-se o seguinte panorama da empresa:

**Tabela 19**

**Distribuição de empregados/as da *Iron Mining* por áreas de atuação**

| Gênero       | Áreas      |              |                |              |               |              | Total         |
|--------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
|              | Gerencial  | %            | Administrativa | %            | Operacional   | %            |               |
| Masculino    | 142        | 53,18        | 3.171          | 77,45        | 18.636        | 94,05        | 21.949        |
| Feminino     | 125        | 46,82        | 923            | 22,55        | 1.179         | 5,95         | 2.227         |
| <b>Total</b> | <b>267</b> | <b>100,0</b> | <b>4.094</b>   | <b>100,0</b> | <b>19.815</b> | <b>100,0</b> | <b>24.176</b> |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set. 2010.

Observa-se que o número de homens é bem mais significativo do que o de mulheres em todas as áreas. No entanto, nos cargos gerenciais o percentual de mulheres é significativo, totalizando 46,82 % de mulheres em cargos de comando contra 53,18 % de homens nos mesmos cargos.

Do total de mulheres trabalhando na empresa 5,61% exercem cargos gerenciais. Porém, quando questionados sobre a localização de cada uma delas por subdivisão de áreas, não souberam informar com exatidão. Apenas foi relatado que as chefias femininas se concentram, de maneira geral, nas áreas tradicionalmente

consideradas femininas: administrativa, financeira, suprimento, RH, nutrição, jurídica, laboratório, projetos, pesquisa e áreas de apoio. Ou como define um dos Gerentes Operacionais entrevistados:

as chefes mulheres estão nas áreas certas. Naquelas onde as mulheres são melhores do que os homens, pois são mais organizadas, atentas, meticolosas e econômicas do que eles. Não dá pra imaginar uma mulher na mina dando ordens a um bando de "peões". Seria muito problemático e pesado para elas. (GOp.)

Na empresa é ainda inexpressiva a presença feminina em gestão de áreas operacionais. Isso se deve, principalmente, ao grande número de funcionárias formadas em cursos superiores de Administração, Psicologia, Contabilidade, Direito, Nutrição, Química e em outras áreas das Ciências Humanas e Sociais. O pequeno número de mulheres atuantes na Iron Mining, formadas em Engenharia de Minas e Geologia - áreas técnicas da mineração - raramente desenvolvem tarefas para as quais se prepararam, como a produção ou o tratamento de minérios, ficando, normalmente, em áreas correlatas, como meio ambiente, planejamento, projetos ou no setor comercial. Para Castilhos e Castro (2006, p. 58) embora estejam sendo formadas no Brasil, desde 1960, as Engenheiras de Minas e Geólogas ainda não se destacam, pelo menos aparentemente e não há reconhecimento de que tenham contribuído para o desenvolvimento da mineração.

Constata-se na distribuição das mulheres nos cargos de comando e nas observações do Gerente Operacional entrevistado<sup>54</sup> que mesmo depois da entrada das mulheres nessa área industrial majoritariamente masculina e exercendo funções de comando, há ainda uma rígida fronteira invisível separando o que é mais adequado às mulheres e o que elas "sabem fazer melhor do que os homens". Existe uma diferenciação no tocante as áreas operacionais, que "lidam diretamente com a produção e requerem um maior conhecimento técnico e pulso de quem comanda", e as áreas consideradas de apoio. Na Iron Mining "as mulheres não estão nas chefias das áreas operacionais por serem essas áreas mais adequadas aos homens".

Para Rodrigues (1992) essa separação do que é adequado ao homem e à mulher é muito mais geral e antiga e envolve relações de poder e uma divisão sexual do trabalho levando-se em conta,

---

<sup>54</sup> As observações do Gerente Operacional entrevistado figuram na citação em destaque e nas palavras entre aspas desse parágrafo.

a oposição pesado-leve, o trabalho feminino como sendo sempre, de alguma forma, continuação do trabalho doméstico, o duro e o mole, a apropriação masculina da tecnologia etc. (Rodrigues,1992, p. 269)

Conforme Castilhos e Castro,

as áreas técnicas e a administrativa, nas quais nunca foi proibido o trabalho feminino, são as que incluem as maiores percentagens do total de mulheres empregadas na mineração formal, em especial a área administrativa, e diversas empresas de mineração mostram orgulhosamente o desempenho das mulheres que contratam número que aumenta de ano em ano. (CASTILHOS e CASTRO, 2006, p. 58).

A divisão sexual dos cargos gerenciais da Iron Mining e a opinião do Gerente Operacional corroboram na prática essa afirmação.

Observando ainda, a tabela 18, paradoxalmente ao reduzido número de mulheres em cargos de comando nas áreas operacionais, consideradas “pesadas”, destaca-se a distribuição delas em postos de trabalho em nível médio e básico (técnico e operador) nessas mesmas áreas. Embora ainda sejam dominadas por homens (94,5%), há nas áreas operacionais uma maior concentração de mulheres em relação ao total de empregadas da empresa. De 2.227 trabalhadoras, 1.179 estão na área operacional, o que corresponde a 52,94%; superando a presença feminina na área administrativa, considerado reduto feminino, na qual tem apenas 41,44 % de mulheres.

Utilizando-se aqui de um termo proferido pelo GOp. entrevistado pode-se inferir que a locação de mulheres em áreas operacionais na empresa não é de todo “problemático”. O que se percebe é uma resistência quanto a sua atuação em cargos de comando. Esse argumento será retomado mais adiante ao longo dessa tese.

## **7.2 DADOS GERAIS DA UNIDADE-MG**

A Unidade - MG é um dos “complexos” mineradores da Iron Mining. É composta por uma gerência geral e oito gerências intermediárias, totalizando 2.299 trabalhadores/as, dos quais fazem parte as mulheres entrevistadas e que são os principais sujeitos desta pesquisa empírica.

Divididos em 2.173 homens (94,52 %) e 126 mulheres (5,48 %), os/as empregados/as da Unidade-MG estão assim distribuídos:

Tabela 20

## Distribuição dos Empregados/as da Unidade-MG por Sexo

|            | Número | Percentual |
|------------|--------|------------|
| Unidade-MG | 2.299  | 100,0      |
| Masculino  | 2.173  | 94,52      |
| Feminino   | 126    | 5,48       |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set. 2010.

Por se tratar de uma unidade operacional de extração, beneficiamento e carregamento de minério de ferro, com destaque para as áreas técnicas e operacionais, com número pequeno de áreas administrativas e de apoio, o percentual de mulheres é menor que na Unidade-MG em relação à Iron Mining em geral. Na Unidade-MG, o percentual de mulheres é de apenas 5,48%.

Tabela 21

## Distribuição dos Empregados/as da Iron Mining e Unidade-MG por Sexo

|             | Masculino | %     | Feminino | %    |
|-------------|-----------|-------|----------|------|
| Iron Mining | 21.949    | 90,78 | 2.227    | 9,22 |
| Unidade-MG  | 2.173     | 94,52 | 126      | 5,48 |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set. 2010.

Conforme a tabela 21, a exemplo da empresa como um todo, também na Unidade-MG, do total de 126 trabalhadoras, a maior concentração de mulheres (97) está na área operacional. O que corresponde a 77,00%. A área administrativa congrega os outros 23,00%, uma vez que **nenhuma mulher ocupa cargo de gestão** nesta unidade.

Tabela 22

## Distribuição de empregados/as da Unidade - MG por áreas de atuação

| Gênero       | Áreas     |                |             | Total |
|--------------|-----------|----------------|-------------|-------|
|              | Gerencial | Administrativa | Operacional |       |
| Masculino    | 9         | 150            | 2.013       | 2.173 |
| Feminino     | 0         | 29             | 97          | 126   |
| <b>Total</b> | 09        | 179            | 2.110       | 2.299 |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set/2010.

Estes dados referem-se ao mês de setembro de 2010. Dados anteriores, colhidos em fevereiro de 2010, mostravam um panorama um pouco diferente, destacando-se, neste período de tempo, a contratação de 21 mulheres, todas para as áreas operacionais.

As 97 mulheres atuantes nas áreas operacionais da Unidade-MG estão distribuídas conforme o seguinte quadro ocupacional:

**Tabela 23**  
**Distribuição das empregadas da Unidade - MG por cargos**

| CARGO  | QUANT.    |
|--|-----------|
| Assistente Técnico de Planejamento e Programação de Manutenção | 2         |
| Assistente de Serviços II                                      | 2         |
| Auxiliar Técnico de Manutenção                                 | 12        |
| Auxiliar Técnico de Operação                                   | 10        |
| Eletricista  | 2         |
| Eletricista I  | 6         |
| Eletricista II   | 2         |
| Engenheiro   | 2         |
| Mecânico   | 2         |
| Mecânico I   | 2         |
| Operador de Equipamentos e Instalação                          | 8         |
| Operador de Equipamentos e Instalação II                       | 4         |
| Operador de Equipamentos e Instalação II                       | 26        |
| Soldador   | 3         |
| Soldador I   | 3         |
| Técnico em Segurança do Trabalho                               | 2         |
| Técnico de Planejamento e Programação de Manutenção            | 2         |
| Técnico de Controle e Processo I                               | 2         |
| Técnico de Operação  | 2         |
| Técnico em Eletroeletrônica I                                  | 1         |
| Técnico de Mina e Geologia I                                   | 1         |
| Técnico de Programação de Produção                             | 1         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>97</b> |

**Fonte:** Elaborado pela própria autora com dados disponibilizados pela empresa. Set/2010.

### **7.3 A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA IRON MINING**

A primeira etapa da coleta de dados realizada na Unidade MG visava conhecer a Política de Gestão de Pessoas da empresa, sobretudo os subprocessos de Recrutamento e Seleção; Treinamento e Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho e como as mulheres estão sendo inseridas, capacitadas e avaliadas nesse segmento industrial. Para tal, foram entrevistadas uma Gerente e uma

Analista de Recursos Humanos - RH e analisados alguns documentos fornecidos. Buscou-se também com as entrevistas dos gerentes e supervisores a constatação, na prática, das informações colhidas.

A empresa, nos últimos dez anos, vem gradualmente inserindo mulheres em suas áreas técnico-operacionais, mas de uma maneira subjetiva e aleatória, sem formalizações oficiais e documentais. Os entrevistados, por unanimidade, afirmam que o preconceito já não está tão presente na mineração, mas tornou-se um hábito contratar apenas homens para as áreas operacionais, subestimando a competência das mulheres.

Segundo a Gerente de RH entrevistada, a Iron Mining possui uma única Política de Gestão de Pessoas, baseada no Modelo de Competências e que é seguida em todas as unidades. Nessa política a variável “sexo” não está presente em nenhum dos documentos oficiais, assim como não há nenhuma política de cotas ou programas de ação afirmativa visando a contratação de mulheres. Quanto à preferência da empresa pela contratação de homens ou de mulheres para suas áreas operacionais, a Gerente de RH declarou:

Não há na empresa nenhuma formalização quanto à contratação de homens ou mulheres para quaisquer áreas ou funções. A decisão final é do gestor, dono da vaga. Na maioria das vezes é o supervisor que escolhe com quem quer trabalhar. A variável “sexo” não está presente nas formalizações de contratação da empresa. (GRH)

Para a contratação de novos empregados, as vagas são abertas quando da substituição de empregados demitidos, aposentados ou transferidos, ou quando há a necessidade de aumento de contingente em determinadas áreas pela maior demanda de novos projetos, de produção e/ou de manutenção. Atualmente, devido ao constante crescimento da empresa nos últimos anos, o segundo caso é o mais frequente.

### **7.3.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O processo do Recrutamento e Seleção da Iron Mining é iniciado pelo Supervisor, Gerente Operacional ou outra pessoa da linha de comando que preenche um formulário eletrônico no qual é detalhado todos os dados da vaga e as competências esperadas do/a trabalhador/a a ser contratado/a, tais como: escolaridade, formação profissional, experiência prática etc. É o próprio gestor que

determina quais competências são necessárias para o cargo. Os/as Analistas de RH dão apenas o suporte necessário no momento do preenchimento do formulário de contratação, sugerindo, opinando ou alterando algum dado, se necessário, e alertando ao gerente sobre as necessidades legais do cargo, como formações e qualificações profissionais específicas para determinadas ocupações, por exemplo.

Somente após o preenchimento do formulário no qual são definidas as competências necessárias para o cargo é que se inicia o **Recrutamento Interno**: o formulário totalmente preenchido é inserido no “Banco de Oportunidades”, que fica disponível *on line* na *intranet* da empresa e afixado nos quadros de avisos de todas as unidades operacionais. O/a empregado/a que se interessa pela vaga se cadastra no e-dados e passa pela primeira etapa de análise do currículo, feita pelo/a Analista de RH e pelo/a “dono da vaga”. Se considerado em condições por essa primeira análise, a chefia imediata do/a empregado/a é comunicada e, caso seja autorizado por este, prossegue-se os demais testes: psicológicos/comportamentais, escritos, práticos, exames médicos e entrevista, conforme o caso. Os testes psicológicos/comportamentais geralmente são feitos por uma empresa terceirizada e os testes escritos e práticos, quando necessários, e a entrevista, por um supervisor da área no qual há a vaga em aberto. Os exames médicos são feitos pelo Médico do Trabalho da empresa. Sendo aprovado/a em todas as etapas, é feita então a transferência do/a empregado/a para a nova vaga e inicia-se um novo processo para sua substituição no seu antigo setor e cargo.

Quando a vaga não é preenchida internamente, procede-se o **Recrutamento Externo**, no qual a vaga é divulgada no site da empresa e também é encaminhada para divulgação por empresas de consultorias em contratação. Qualquer pessoa interessada pode cadastrar o seu currículo no site e o vincular àquela determinada vaga. É feita uma preseleção de currículos pela analista de RH que os encaminha para uma empresa de RH contratada para a realização dos testes psicológicos/comportamentais. Após esta etapa os três melhores candidatos são encaminhados para o exame médico na empresa e, em seguida, para uma entrevista com o “dono da vaga”. A “entrevista por competências” objetiva avaliar as condições técnicas e comportamentais dos candidatos e, como se trata de um procedimento padrão do Modelo de Competências e bem formalizado pela empresa, nesse momento os profissionais do RH assessoram o gerente em sua realização. Se necessário, é aplicado, então, aos candidatos, um teste prático por um profissional

capacitado da área. Após todas essas etapas, conforme informou a Gerente de RH, a escolha final, do/a candidato/a ideal é exclusivamente do Gestor que abriu a vaga.

Embora, segundo as informações recebidas, a Iron Mining adote o Modelo de Gestão de Pessoas por Competências e seus gestores frequentemente utilizem em seus discursos a palavra “competência” para se referir à descrição dos cargos, a seleção dos profissionais é feita tendo em vista ajustar os saberes e capacidades do/a trabalhador/a àqueles definidos pela empresa como necessários ao cargo, como acontece na prática da gestão taylorista-fordista.

Analisando o processo de descrição das competências da Iron Mining à luz das contribuições de Machado (2007, p.290-291) acerca daquele modelo de gestão, percebe-se que a empresa ainda tem como referência os postos de trabalho hierarquizados e as tarefas que os definem. As determinações de descrever as atribuições, requisitos e responsabilidades que as pessoas devem ter para determinado cargo e defini-los somente a partir da escolaridade, formação e experiência profissional não se aplica ao Modelo de Gestão por Competências, no qual a referência central ao posto de trabalho se transfere para as competências individuais.

Especificamente sobre a contratação de mulheres, nos procedimentos de Recrutamento e Seleção da Iron Mine, pode-se inferir que elas se encontram em posição de desigualdade desde o início. Conforme alertam Castilhos & Castro (2006), a mineração, na percepção da sociedade, sempre foi vista como uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres. Assim, embora a mineradora demonstre, num primeiro momento, total imparcialidade pela contratação de homens ou mulheres, as empresas de seleção não são informadas do seu interesse por mão-de-obra feminina ou masculina. Assim, ao dar a estas empresas terceirizadas total liberdade de escolha do/a trabalhador/a adequado/a ao cargo, abre-se aí um primeiro filtro no processo de contratação, podendo dificultar o ingresso das mulheres. Também a escolha final do/a candidato/a, sem nenhuma norma estabelecida *a priori* pela empresa, deixa nas mãos do supervisor a opção por homens ou mulheres para as vagas, segundo os seus valores, subjetividade e visão de mundo.

Por outro lado, a ênfase na escolaridade e na exigência inicial da empresa de que todos/as os empregados/as tenham, no mínimo, o Ensino Médio completo para serem contratados/as, independentemente do cargo a ser ocupado tem favorecido

mulheres, por elas terem mais escolaridade do que os homens e por serem mão de obra mais abundante na região. Como a empresa está em constante crescimento, e abrindo regularmente dezenas de vagas com a necessidade de preenchimento imediato, as chances de contratação das mulheres aumentam. Um dos supervisores entrevistados ilustra essa situação:

Às vezes eu não tenho intenção de contratar uma mulher para a minha área, mas dos candidatos que aparecem, quase todos não tem o segundo grau completo. Agora as mulheres, se não tem, estão estudando EJA, curso técnico ou superior e, como estão precisando de trabalho, topam qualquer coisa. Aí a gente fica sem saída. Precisamos contratar depressa e as mulheres têm mais condições, então contratamos elas para cargos que a gente nunca imagina antes, como soldadoras e operadoras de caminhão, por exemplo. (SUP.)

### **7.3.2 TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO – TD&E**

Conforme citado no Capítulo 6 da presente tese, segundo o DNPM o empreendimento mineral, ao contrário do que o senso comum faz parecer, é intensivo em capital e demandante de mão de obra altamente qualificada. Não raramente, esta tem que ser treinada/formada pela própria empresa de mineração contratante, o que significa para ela internalizar custos educacionais que o Estado não tem oferecido a contento ou que os trabalhadores/as suportam sozinhos em vários outros segmentos industriais.

Diante das diversas inovações tecnológicas adotadas na mineração nos últimos anos, da crescente demanda produtiva e para atender aos requisitos dos Programas de Qualidade Total, como não encontra no mercado local trabalhadores/as qualificados/as na quantidade e qualidade desejadas, a empresa investigada precisa investir frequentemente na capacitação dos/as seus trabalhadores/as.

Pelo número e diversidade dos projetos de capacitação e desenvolvimento profissional adotados pela empresa e identificados na pesquisa de campo, pode-se considera-la, conforme Zarifian, uma "organização qualificante", "(...) na qual se procura desenvolver um processo permanente de aprendizagem e de desenvolvimento de seus trabalhadores". (Zarifian, 2001, p.257).

Para os profissionais de RH e Gerentes entrevistados, para assegurar a excelência do seu quadro funcional e garantir a conseqüente vantagem competitiva,

um dos pontos fortes da empresa investigada é seu investimento na formação e qualificação profissional de seus empregados. O treinamento e qualificação profissional são a base de sustentação do seu programa de organização do trabalho e de gestão de pessoas.

Além dos treinamentos iniciais e obrigatórios pela legislação<sup>55</sup> para todos/as os/as empregados/as e para algumas ocupações, além daqueles específicos para o desempenho de determinadas funções, a empresa mantém uma universidade corporativa que adota dois importantes programas de Treinamento e Desenvolvimento denominados “Plano de Desenvolvimento de Equipe” e “Trilhas de Aprendizagem”.

Através desses programas, os gestores e seus subordinados a partir de um formulário denominado “matriz de competências”, na qual estão elencados todas as necessidades de competências técnicas, comportamentais e gerenciais de cada cargo, traçam um cronograma de formação e qualificação profissionais necessários à toda à equipe e individualmente.

Os cursos internos e externos, assim como a participação em congressos, feiras e seminários etc. são solicitados pelo gestor, para toda a equipe ou para um grupo específico, ao setor de Rh, justificando tal necessidade. O plano de formação individual é traçado pelo gestor juntamente com cada empregado/a diante de suas deficiências (constatadas na Avaliação por Competências), conforme os planos de carreira traçados para ele/a pela empresa, ou ainda diante de seu desejo de prosseguimento nos estudos, de suas expectativas e pretensões à ascensão profissional. Para tal podem ser oferecidos cursos e treinamentos presenciais e a distância, de curta duração, cursos técnicos, superiores e/ou em nível de pós-graduação que devem ser escolhidos em uma lista preestabelecida pela empresa e que são totalmente custeados por ela ou com bolsas de 60% do valor total, conforme o caso.

Contudo, é evidente a preferência da empresa por custear os cursos que tenham relação direta com sua atividade principal (Mineração, Geologia, Projetos, Logística etc.), com as funções desempenhadas pelo/a trabalhador (Mecânica, Elétrica, Eletrônica etc.) ou com uma demanda tecnológica específica (como a aquisição de novos equipamentos, softwares etc.). Se for desejo do/a trabalhador/a

---

<sup>55</sup> Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho: NR 22 (que regulamenta a segurança na mineração) e NR 10 (Segurança para Eletricistas) entre outras.

fazer um curso que não consta nesta lista, ou ainda, que não tenha nenhuma relação direta com a atividade fim da empresa, seu setor ou suas funções, o RH, juntamente com os gestores, analisa a demanda e a necessidade, e define pela concessão ou não do benefício. No entanto os critérios para a concessão são bastante confusos, imprecisos e, muitas vezes, subjetivos, variando a cada caso, o que foi relatado com insatisfação por muitos/as dos/as entrevistados/as. Uma das falas de um supervisor soa como um desabafo e descreve um pouco essa imprecisão:

Tem gente aqui que é operador de caminhão e faz curso de Direito totalmente pago pela empresa. Já eu, sou supervisor e pedi um MBA e não fui atendido. Parece que é mais importante para eles terem um motorista advogado do que ter um supervisor bom gestor. (SUP)

Evidencia-se que as áreas técnicas-operacionais, as quais têm relação direta com a produção e que agregam valor à empresa (lavra, beneficiamento, transporte/carregamento e manutenção) recebem mais subsídios para T&D, assim como as funções estratégicas e de comando. Nesse contexto, as mulheres que não se concentram nessas áreas e funções têm menores chances de formação e qualificação profissional.

No entanto, um dos programas de formação de mão de obra da empresa, denominado “Programa de Formação Profissional” tem se constituído em uma promissora porta de entrada para as mulheres na mineradora.

O “**PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**”: Implantado em toda Iron Mining desde o ano de 2004, o programa objetiva a formação contínua de mão de obra qualificada e o desenvolvimento das competências requisitadas nos processos operacionais da empresa. Anualmente, desde a sua implantação, a Unidade-MG formou cerca de 450 *trainees* por ano e, 98% deles foram contratados/as como empregados/a efetivos/as. O número de reprovação e/ou evasão também tem sido baixo, cerca de 5% ao ano.

O programa é ofertado apenas aos jovens moradores das cidades nas quais a empresa atua, na faixa etária entre 18 e 28 anos. A principal exigência é o Ensino Médio completo (é desejável já ter feito um curso de qualificação profissional ou técnico) e ser aprova/a no processo seletivo.

O processo de escolha dos/as candidatos/as é realizado pelos próprios Analistas de RH da empresa que ministram provas de português e matemática, (elaboradas por uma consultoria específica) informática básica e uma entrevista de seleção. Aqueles que forem aprovados/as passam ainda pelo exame médico e são contratados/as pela empresa, seguindo a Consolidação das Leis do Trabalho – CLTD, no cargo de *trainees*.

Quando o candidato/a cursou apenas o Ensino Médio (e/ou além deste já fez um curso de aprendizagem ou qualificação profissional básico), ele/a é admitido na empresa como “**Trainee Operacional**” e passa dois anos fazendo o curso técnico escolhido por ele/a. Os cursos técnicos oferecidos foram elaborados pela própria empresa (currículo, carga horária, conteúdos etc.), com a parceria de algumas instituições formais de educação profissional. Atualmente a empresa mantém parcerias com o Instituto Federal de Educação Tecnológica - IFET de Ouro Preto, para o Curso Técnico em Mineração, e com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI de Belo Horizonte, para os cursos Técnicos de Mecânica, Elétrica e Eletrônica.

Todos os cursos seguem rigorosamente as determinações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN e demais legislações aplicáveis aos cursos técnicos, em relação à carga horária mínima, conteúdos obrigatórios, estágios etc. e são divididos em módulos teóricos e práticos. Os módulos teóricos são ministrados em um ano, apenas em uma parte do dia, pelos professores das instituições parceiras que se deslocam até a empresa para dar as aulas e o material didático é desenvolvido por estes, com a aprovação da Iron Mining.

A jornada de trabalho dos *trainees* no primeiro ano de formação teórica é de meio período e além da bolsa/salário mensal recebem uniformes, alimentação, transporte e todo o material escolar.

Os módulos práticos são ministrados após os módulos teóricos, apenas para os *trainees* aprovados, também por um período de um ano e em horário integral, diretamente nas áreas operacionais da empresa, sempre tutorados por um profissional experiente. A bolsa para este período é de R\$1.000,00.

Após a conclusão dos módulos teóricos e práticos, os *trainees* aprovados nas duas avaliações recebem um diploma de conclusão de curso técnico emitido pela instituição parceira que ministrou o curso.

Uma outra possibilidade é para aqueles/as jovens que já possuem o curso

técnico completo e que são contratados como “**Trainees Técnicos**”. Estes/as profissionais são admitidos nas mesmas condições dos trainees operacionais, contudo a bolsa/salário inicial já é de R\$ 1.000,00 e o tempo de formação é de apenas 12 meses. Nesses casos o *trainee* permanece na empresa em horário integral e passa apenas pela formação dos módulos práticos que são realizados nas áreas operacionais com o acompanhamento dos tutores ou padrinhos.

Ao término do período de formação não há nenhuma obrigatoriedade de contratação por parte da empresa, tampouco os *trainees* devem permanecer ao seu serviço. Porém, como a demanda da Iron Mining nos últimos anos tem sido grande e a oferta de mão de obra na região é pequena, geralmente todos/as são contratados/as, salvo em raras exceções, quando as avaliações não são satisfatórias.

Nesse programa as mulheres têm se destacado. Segundo o Analista de RH entrevistado, atualmente cerca de 30% dos *trainees* são do sexo feminino e o número vem crescendo a cada ano.

E,

embora se sintam impactadas em um primeiro momento pelo cenário pouco atraente das áreas de mineração, o perfil profissional exigido pelas atividades desenvolvidas tem se modificado e a adaptabilidade das mulheres tem sido realizada sem muita dificuldade. (ARH).

Para ele, as cidades nas quais a empresa atua não oferecem muitas oportunidades profissionais e oportunidades de crescimento como a Iron Mining.

Assim, associada à necessidade de conseguir uma oportunidade do primeiro emprego, o fato de terem mais escolaridade do que os homens tem levado as mulheres a se candidatarem ao programa e a encontrar nele uma porta de entrada para o mundo da mineração de ferro.

#### **7.3.4 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A empresa adota um modelo de “Remuneração Variável por Competências” definido e implantado pela *Hay Group*, empresa multinacional de consultoria em gestão. Para tal, além das competências descritas para os cargos, são formuladas metas individuais e de equipe pela alta diretoria da empresa, que são desdobradas até o nível de supervisão. Semestralmente os gestores são avaliados formalmente

por um comitê devidamente treinado, que faz um confronto entre as performances dos indivíduos e os requerimentos de competências pessoais e as metas preestabelecidas. A partir dessa avaliação são elencados os indicadores para traçar a “Carreira e Sucessão”, trazendo possibilidades de promoções e aumentos salariais para os gestores.

Pode-se afirmar, segundo Machado (2007) que tal critério de avaliação atrelado à remuneração, adotado pela Iron Mining, está em concordância com o Modelo de Gestão por Competências, que apresenta

recompensas atreladas a resultados, à ligação com o trabalho, ao empenho pessoal na concretização de metas da empresa, e também à confiabilidade, à fidelidade, à disponibilidade e disposição para esforços extras, esse encaradas como oportunidade, ao interesse pela resolução de desafios, maior até que pela compensação financeira. (MACHADO, 2007, p.292).

Porém, mais uma vez, a variável “sexo” não aparece nas normas e procedimentos de avaliação de desempenho, dando uma aparente imparcialidade às avaliações. Mas o procedimento de Remuneração Variável por Competências não é aplicado nas funções técnico-operacionais, nas quais está alocado o maior contingente feminino da empresa. Os critérios de avaliação, as metas individuais a serem alcançadas, a periodicidade e os instrumentos utilizados para os/as empregados/as destas categorias são definidos pelo próprio supervisor da área, de acordo com seus padrões, valores e visão de mundo, sem nenhuma formalização e, não necessariamente, se traduzem em promoções, aumentos salariais ou mobilidade na carreira.

Tal forma de avaliação informal e subjetiva, a qual comporta pesos e medidas diferenciados por classes ocupacionais, traz prejuízos de toda sorte aos trabalhadores em geral, mas para as mulheres, que são mais alvos de preconceitos e são recentes nessas áreas e ocupações o prejuízo é ainda maior. Sendo avaliadas de acordo com os critérios definidos apenas pelo supervisor (que são todos homens), elas ficam vulneráveis a uma avaliação parcial e subjetiva. Tanto podem ser bem avaliadas, se acaso o supervisor “simpatizar” por ter mulheres sob seu comando, como pode ocorrer o contrário.

O relato de uma Analista de RH ilustra essa situação:

Existem supervisores que gostam de trabalhar com mulheres. Aham que elas são mais comprometidas e até mais competentes do que os homens. Mas outros não. Ainda há alguns que dizem: “não mandem mulheres para a minha área. Aqui não é lugar pra elas”. Isso ainda existe por aqui. (ARH)

Também uma das trabalhadoras entrevistadas observa que as avaliações não têm trazido benefícios:

Meu supervisor me elogia muito. As minhas avaliações são sempre acima da média. Só que isso não tem trazido nenhum resultado pra mim, sabe? Continuo na mesma função, ganhando o mesmo salário e fazendo as mesmas coisas. Se ele acha que sou tão boa assim, porque não me promove. Elogio não enche barriga! (Técnica entrevistada)

Conclui-se, a partir da análise dos subsistemas da Política de RH da Iron Mining, que a empresa adota um **modelo de gestão por competências híbrido**, que traz em si traços do Modelo de Gestão por Competências descrito por Machado (2007), Dutra (2001), Rocha (2009), entre outros/as autores/as, mas ainda guarda diversos resquícios da gestão taylorista-fordista.

## CAPÍTULO 8

### MINERAÇÃO TAMBÉM É LUGAR DE MULHER

*“Nas minas, as funções das trabalhadoras estavam formalmente limitadas a tarefas condizentes com a suposta “natureza feminina”, embora no cotidiano do trabalho nem sempre fossem cumpridas as formalidades”*

*(CAROLA, 2002, p. 21)*

#### 8.1 AS MULHERES TRABALHADORAS DA UNIDADE-MG

Neste capítulo, procura-se trazer elementos empíricos para uma apreciação crítica da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro no momento atual. Para isto, foram realizadas no período de março a novembro/2010 seis visitas à Unidade-MG e um total de 20 (vinte) entrevistas<sup>56</sup> com gestores e trabalhadoras. Para aprofundar e confrontar as informações colhidas nas entrevistas foram realizadas, na ocasião das visitas, observações diretas das atividades de trabalho das operárias, valorizando também as verbalizações e informações obtidas em conversas informais em outros momentos e ambientes.

Foram entrevistados uma Gerente e dois Analistas de Recursos Humanos e sete gestores: gerentes e supervisores das áreas operacionais, todos do sexo masculino<sup>57</sup>. A pesquisa buscou analisar a divisão sexual do trabalho na mineração de ferro sob o ponto de vista da mulher trabalhadora, que ocupa cargos tradicionalmente masculinos e, para tal foram entrevistadas 10 (doze) funcionárias da mesma unidade operacional, sendo:

- 2 engenheiras;
- 2 técnicas;
- 2 soldadoras;
- 2 eletricistas;
- 1 mecânica;
- 1 operadora de equipamentos.

---

<sup>56</sup> Vide tabela 1, no item “Metodologia” da presente tese.

<sup>57</sup> Na unidade pesquisada não existem mulheres em cargos de comando.

Foram excluídas da pesquisa as profissionais de empresas terceirizadas e/ou aquelas que ocupam cargos administrativos, burocráticos e/ou tradicionalmente considerados “cargos femininos” (secretária, auxiliar de escritório/administrativo, nutricionista, enfermeira, analista financeiro, compradora, cozinheira, telefonista) entre outros afins.

Para a compreensão do perfil e do lugar ocupado por essas mulheres entrevistadas e facilitar a análise das informações colhidas durante as entrevistas, serão apresentados alguns de seus dados individuais. Atendendo ao pedido da empresa, e conforme recomendações do Comitê de Ética em Pesquisa – COEP da UFMG, a identidade das entrevistadas foi preservada e, os nomes verdadeiros, substituídos por nomes fictícios.

Também algumas amostras dos discursos das trabalhadoras e dos gestores, que apresentam em seu texto correlações com uma ou mais categorias de análise escolhidas para a pesquisa serão apresentadas e, nos limites desse estudo, analisadas à luz do referencial teórico escolhido.

### **8.1.1 QUEM SÃO AS MULHERES ENTREVISTADAS?**

De acordo com os dados das entrevistas, que tiveram duração média de uma hora e meia cada, de algumas conversas realizadas nas áreas de trabalho, no vestiário, no restaurante, no ponto de ônibus e em outros espaços da empresa e das observações realizadas, foi possível evidenciar características pessoais das trabalhadoras que possibilitaram traçar um breve perfil de cada uma delas. Também foi solicitado que falassem um pouco sobre a própria história e a trajetória profissional. O objetivo foi conhecer um pouco dessas mulheres que trabalham na mineração, saber quantos anos têm, o estado civil, se têm filhos e quais as idades deles, com quem moram, há quanto tempo trabalham na mineração e na empresa investigada, o que estudaram e/ou ainda estudam, entre outros elementos.

Ainda que as identidades e histórias de vidas dessas mulheres não sejam objetos de estudo dessa tese, e não se tenha aqui nenhuma pretensão de se realizar um estudo antropológico e/ou uma análise de perspectiva comparativa entre elas, essas informações possibilitaram não só conhecer um pouco da construção social de cada uma, mas também precisar os lugares dos quais elas falam. As diferenças individuais de faixa etária, estado civil, número e idade dos filhos, a formação profissional, tempo de atuação na área, entre outros dados dessas mulheres, são

relevantes para a análise porque interferem e influenciam no modo como elas vivenciam as situações de trabalho, como apreendem as clivagens existentes entre homens e mulheres na empresa, assim como evidenciam diferentes estratégias de resistência e/ou de submissão. Portanto, além do conteúdo das falas, essas características pessoais e suas histórias de vidas podem sinalizar diferentes aspectos e interpretações do objeto estudado, auxiliando a análise pretendida.

**1 - JOANA, ENGENHEIRA.** 34 anos, divorciada (sem namorado), mora com os filhos de 17 e 15 anos. Trabalha há 9 anos no segmento de mineração. Começou na área industrial da Iron Mining, em empresa terceirizada, como Operadora de Balança. Foi contratada pela empresa em 2005, como Secretária, quando ainda cursava o curso de Engenharia de Produção. Há dois anos, após a conclusão do curso superior, foi promovida para o cargo de Engenheira e transferida para a Unidade-MG. Trabalha diretamente com as gerências de produção assessorando os gestores. Está concluindo um curso de pós-graduação lato sensu em gestão (MBA - *Master Business Administration*) e estuda inglês.

**2 - ANA, ENGENHEIRA:** (Não quis revelar a idade). Solteira, sem filhos, mora sozinha. Atua na mineração há 20 anos e na Iron Mining há 10 anos. Com formação técnica em Segurança do Trabalho, atuou por 08 anos em empresas terceirizadas. Graduou-se em Engenharia de Minas em 2000 e fez estágio na Iron Mining. Foi contratada em seguida para o cargo de Engenheira e teve a oportunidade de ser Supervisora de Operação na empresa por 2 anos. Desde então é responsável pela coordenação técnica de um laboratório de pesquisas minerais da empresa.

**3 - GIOVANA, TÉCNICA:** 31 anos. Solteira (está noiva), sem filhos e mora com a família. Ocupa o cargo de Técnica em Planejamento e Programação, na área de manutenção de equipamentos móveis. Tem formação em dois cursos técnicos: Técnico em Eletroeletrônica e Técnico em Informática Industrial. É formada em Engenharia de Produção e, atualmente, estuda inglês. Trabalhou por 4 anos em empresas terceirizadas, como técnica de manutenção de equipamentos de mineração fixos e móveis. Fez estágio na Iron Mining na área de informática e atuou por 8 meses em outra empresa terceirizada nesse setor. Em 2003 foi contratada pela empresa pesquisada como técnica em eletroeletrônica e a partir de 2008 atua no

cargo atual.

**4 - DENISE, TÉCNICA:** 27 anos, solteira (não tem namorado), sem filhos, mora com a família. Ocupa o cargo de Técnica em Operações na lavra. Tem formação em Técnico em Mineração, Engenharia de Produção e cursa Pós-Graduação Lato sensu em Logística. Está na empresa há 6 anos. Começou como estagiária técnica e passou pelo Programa de Formação Profissional, sendo contratada como Oficial de Mineração, cargo que ocupou por 3 anos. Em seguida foi promovida a Auxiliar Técnico e a 1 ano, quando concluiu o curso de engenharia passou ao cargo de técnica. Sempre atuou na área de movimentação de produtos e carregamento de trens.

**5 - CRISTINA, ELETRICISTA:** 25 anos, solteira (tem namorado) e mora sozinha. Estuda Engenharia de Controle e Automação em uma universidade privada, com bolsa de estudos da empresa. Começou na Iron Mining no ano de 2006, como Trainee através do Programa de Formação Profissional, quando teve a oportunidade de fazer o curso técnico em Eletroeletrônica. Ao final do curso, em 2007 foi efetivada no cargo de Eletricista I. Trabalhou na manutenção preventiva e corretiva de equipamentos fixos, em revezamento de turnos na Usina de Beneficiamento. Desde 2009 atua na área de projetos como assistente técnica do planejamento de manutenção.

**6 - ISABELA, ELETRICISTA:** 23 anos, solteira (tem namorado), reside com os pais e irmãos. Estuda Engenharia Elétrica em uma faculdade privada e está pleiteando bolsa de estudos da empresa. Como tem pai e tios eletricitas, sempre se interessou pela área e fez o curso Técnico em Eletrotécnica. Trabalhou anteriormente em uma siderurgia como técnica de manutenção e está na Iron Mining há 4 meses. Foi contratada para o cargo de Eletricista I.

**7 - BEATRIZ, SOLDADORA:** 28 anos, casada, sem filhos, está grávida de 6 meses. Estuda Engenharia de Produção. Completou o curso Técnico em Informática Industrial, mas, como anteriormente, fez cursos de capacitação profissional em soldagem, instrumentação, eletrotécnica e calderaria no Senai, trabalha como soldadora há 11 anos. Atuou em empresas de grande porte no ramo siderúrgico e

está na Iron Mining desde 2005, na função de Soldadora. Sempre trabalhou em áreas industriais, nas atividades de manutenção e em revezamento de turnos. Atualmente está realizando trabalhos burocráticos, no horário administrativo, devido aos riscos da função à sua gravidez.

**8 - LUISA, SOLDADORA:** 39 anos, divorciada, tem 2 filhas de 16 e 17 anos que moram com os avós. Ela mora com o namorado. Começou a trabalhar aos 12 anos como empregada doméstica e faxineira. Kursou apenas o Ensino Médio e aprendeu a profissão de Soldadora na prática com o pai que tem uma oficina em casa. Trabalha há 20 anos como soldadora. Anteriormente em uma fábrica de bicicletas e, em uma empresa de caldeiraria terceirizada, na área industrial da Iron Mining, trabalhando na oficina de reforma de caçambas de caminhões fora de estrada. Está na empresa há cinco anos e atua na área de soldagem na manutenção industrial de equipamentos fixos.

**9 - DIANA, MECÂNICA:** 23 anos, solteira (está noiva), sem filhos, reside com os pais. Está cursando o primeiro período de Engenharia Mecânica e conta com bolsa de estudos da empresa. Participou do Programa de Formação Profissional, como *Trainee* Operacional aos 16 anos, através do seu pai que é funcionário antigo da empresa. Paralelamente, fez cursos de capacitação em Elétrica e Mecânica pelo Senai. Através do programa formou-se como Técnica em Eletromecânica e há 4 anos foi contratada para o cargo de Mecânica. Atua na manutenção mecânica preventiva e corretiva na Oficina de Manutenção de Equipamentos Móveis.

**10 - JANAÍNA, OPERADORA DE EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES I:** 41 anos, casada, mora com o marido, que exerce a mesma profissão na Iron Mining e seu filho de 13 anos. É formada em Técnico em Contabilidade e estuda o segundo período de Direito com bolsa de estudos da empresa. Trabalha desde os 18 anos de idade em inúmeras ocupações: auxiliar de escritório, auxiliar de enfermagem e cuidadora de idosos. Há seis anos, trocou a carteira de habilitação pela categoria D e trabalhou como operadora de caminhão em uma empresa terceirizada na área industrial da Iron Mining. Há três anos está na empresa como operadora de caminhão fora de estrada.

## 8.2 A ESCOLHA DAS AMOSTRAS DO *CORPUS* DOS DISCURSOS

Das 20 entrevistas realizadas durante a etapa da pesquisa empírica foram geradas mais de 40 horas de gravação, que depois de transcritas, se transformaram em mais de 100 páginas digitadas. Também as informações obtidas e registradas nas conversas informais originaram um farto material de pesquisa. Selecionar, a partir de todo este material, algumas amostras dos discursos e observações que fossem capazes de ilustrar as categorias de análise escolhidas para este estudo tornou-se tarefa difícil.

Assim, para facilitar a seleção das amostras e proceder à análise, foi utilizada a metodologia de seleção de amostras sugerida por Fairclough (2008, p.281), na qual os/as pesquisadores/as devem decompor o *corpus* dos discursos em classes particulares de traços, questões, formulações e/ou categorias.

Decompondo a amostra do *corpus* dos discursos dos sujeitos entrevistados e das anotações feitas durante a observação das situações de trabalho realizados na pesquisa empírica, pelas categorias de análise propostas e por algumas palavras-chaves, evidencia-se que diversas são as falas e os momentos nos quais tais categorias e palavras-chaves estão presentes, ajudando assim, a desvendar o objeto de estudo proposto.

Porém, Kergoat (2010) alerta para o grande desafio ao/a pesquisador/a quando este/a se propõe à análise empírica das relações sociais de sexo. Para não correr o risco de se criar hierarquias de categorias principais e secundárias, a autora esclarece que estas se articulam entre si de maneira intra e intersistêmica, ou seja, nenhuma é primordial ou tem prioridade sobre a outra. Trata-se da análise de uma relação social, que por natureza é conflituosa, na qual não há contradições principais e contradições secundárias.

Portanto, as amostras dos discursos e as observações aqui apresentadas foram selecionadas com base em um levantamento preliminar do *corpus*, tomando-se o cuidado de efetuar-lo entre os/as pesquisados/as de forma a trazer percepções, tanto quanto possível, em contribuição do fenômeno social sob escrutínio e que são relevantes para a análise detalhada do objeto pesquisado.

Na apresentação e análise das informações procura-se observar alguns princípios metodológicos propostos por Kergoat (2010, p.99), nos quais:

a) as relações estabelecidas entre homens e mulheres no trabalho são **consubstanciais**, isto é “elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais concretas, mas apenas na perspectiva da análise sociológica;”

b) exploração, dominação e opressão entrecruzam-se nas relações sociais de sexo, independentemente dos aspectos a serem abordados na pesquisa. Tais relações são **coextensivas**: “ao se desenvolverem, se reproduzem e se co-produzem mutuamente”, levando à necessidade de analisar como se dá a “apropriação do trabalho de um grupo por outro” e “as disputas materiais e ideológicas presentes;”

c) como são relações dinâmicas e historicizadas, foi imperativo na análise atentar para as permanências e as transformações que alteram o curso da divisão sexual do trabalho na mineração, pois o fato de formarem um sistema não exclui a existência de **contradições** entre elas.

Portanto, objetiva-se, neste capítulo evidenciar como tem se dado a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo e no ambiente estudado e as suas contradições. Mesmo sob o risco de incorrer em repetições, devido à consubstancialidade e a coextensividade das categorias de análise propostas no presente estudo, apenas para fins didáticos, o capítulo será apresentado dividido em subitens, tomando-se como referência as principais Categorias de Análise propostas no item “Metodologia”, e a ordem de apresentação dos itens, não se traduz em hierarquização de tais categorias.

### **8.3 Os PRINCÍPIOS ORGANIZADORES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: “O PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO” E “O PRINCÍPIO DA HIERARQUIA”**

Segundo os/as diversos/as autores/as cujos estudos foram apresentados na primeira parte desta tese (Kergoat, 2002; Kergoat, 2010, Hirata e Kergoat, 2003; Silva 1997, entre outros/as), embora as formas da divisão sexual do trabalho sejam extremamente instáveis no tempo e no espaço, há duas invariantes nos princípios de organização e funcionamento das relações sociais de sexo: o “**Princípio da Separação**” e o “**Princípio da Hierarquia**”.

Apesar desses dois princípios organizadores se encontrarem em todas as sociedades conhecidas e serem legitimados pelo senso comum, não são imutáveis e

suas modalidades concretas variam de acordo com o momento histórico, o avanço tecnológico, os segmentos industriais etc.

O **Princípio da Separação**, no qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, consiste basicamente na designação dos homens prioritariamente ao trabalho na esfera produtiva, e às mulheres o trabalho na esfera reprodutiva. E mesmo quando exercidas fora do lar, as ocupações ditas femininas, são quase sempre voltadas para o cuidado e a prestação de serviço, tais como o trabalho das enfermeiras, secretárias, nutricionistas, entre outras, e acabam se tornando uma extensão do trabalho doméstico, reforçando esse princípio.

O **Princípio da Hierarquia**, no qual o trabalho do homem “vale” do que o trabalho da mulher está intrinsecamente ligado ao Princípio da Separação. Ao se fazer a separação entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, há uma destinação prioritária dos homens para as funções de forte valor social agregado e uma valorização diferenciada do trabalho exercido por eles e por elas, quer seja no ambiente público ou privado. Essa valorização tanto pode ser econômica, quando a mulher, mesmo exercendo a mesma profissão ou o mesmo cargo do homem, recebe salário menor, ou uma valorização social, antropológica e ética quando o trabalho do homem é considerado de maior prestígio ou mais importante do que o delas, induzindo a uma “hierarquia social” (HIRATA e KERGOAT, 2003, p. 113).

Para Kergoat, Picot e Lada (2009, p.160) há nas empresas em geral, um reconhecimento vigente entre os ofícios ditos masculinos - cujas qualidades são reconhecidas como verdadeira qualificação e consagradas pelos diplomas, e os ofícios ditos femininos - que exigem qualidades inatas, não adquiridas e, por conseguinte, não reconhecidas como verdadeiras qualificações.

Porém, para Rodrigues (2002, p. 271) depois da entrada vigorosa da mão de obra feminina em novos setores industriais torna-se impossível pensar o trabalho industrial feminino como continuação das tarefas domésticas. Mas, para Hirata (2002, p. 200) ainda que envolvidos na produção, a clivagem entre tarefas femininas e masculinas nas empresas ainda continua nítida.

Na presente pesquisa empírica, analisando-se os dados da Unidade-MG e constatando-se grande parte das mulheres que trabalham nesta empresa ocupando postos operacionais, exercendo os cargos de mecânica, eletricitista, técnica, engenheira e operadora de equipamentos, a tendência é concordar com a afirmação de Rodrigues. Nas visitas realizadas nas áreas industriais foi possível ver muitas

mulheres exercendo atividades diversas daquelas consideradas como tipicamente femininas. Vestidas com uniformes pesados e ostentando os Equipamentos de Proteção Individual – EPI, necessários à segurança pessoal para trabalhos em áreas de alto risco de acidentes, essas mulheres, teoricamente, deveriam fazer a manutenção mecânica em equipamentos de grande porte, realizar serviços em redes elétricas de alta tensão, trabalhos de solda e caldeiraria nas oficinas e instalações e operação de tratores e caminhões de grande porte, entre outros “trabalhos masculinos”.

Ao conhecer essas mulheres em cargos majoritariamente masculinos e trabalhando em um ambiente tão sujo, inóspito e pesado como a mineração de ferro, à primeira vista, pode-se pensar que o Princípio de Separação entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres deixou de existir, pelo menos, neste ambiente específico.

No entanto, quando se conhece melhor a realidade do trabalho e como as atividades são distribuídas nas áreas industriais entre os/as profissionais dos sexos masculino e feminino têm-se uma situação um pouco diversa daquela observada em um primeiro momento. A quebra do paradigma do Princípio da Separação entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres não é tão facilmente identificada na mineração de ferro.

Apesar de terem formação profissional adequada (e até mesmo supérflua), em alguns casos já terem experiência anterior, fazerem os mesmos testes práticos obrigatórios para exercer a profissão e serem registradas na carteira profissional nesses cargos específicos, as mulheres da Unidade-MG nem sempre exercem as atividades que fazem parte do escopo da descrição dos cargos para as quais foram contratadas.

É certo que algumas trabalhadoras exercem as mesmas funções que os homens, como no caso das soldadoras e das operadoras de equipamentos. Porém entre as entrevistadas, principalmente as de nível superior e técnico, e entre aquelas que ocupam os postos de trabalho de mecânicas e eletricistas, isto não vem acontecendo.

A situação de Isabela, uma das eletricistas entrevistadas traduz bem esta realidade. Ela se sente incomodada por não poder exercer a função para a qual foi contratada. Alega que por ser novata na empresa não pode reclamar, e deve fazer o

que mandam, mas como já pediu ao supervisor, aguarda ser deslocada para atividades mais operacionais e técnicas.

Sou formada em Técnica em Eletrotécnica e tenho mais de três anos de experiência na área. Na outra empresa que trabalhei, uma empreiteira, fazia serviço de manutenção elétrica nos equipamentos e consertava as cancelas eletrônicas de entrada, sabe? Quando vim pra cá, fiz teste escrito sobre elétrica e teste prático na oficina. Foram testes puxados e eu dei conta. Fui contratada como Eletricista I, recebi todos os equipamentos de segurança e fiz o treinamento com os eletricistas mais antigos. O meu salário é o salário inicial da categoria e recebo também adicional insalubridade e periculosidade, que é obrigatório por lei para eletricistas que trabalham com alta tensão. Mas quando o meu supervisor fez a divisão das tarefas, me pediu pra ficar no escritório dando uma força no provisionamento de materiais e ferramentas ou comprando serviços terceirizados. Estou nessa, por enquanto, mas não gosto de ser auxiliar de escritório, por isso já pedi ao supervisor pra ir pra área, fazer o que gosto e sei fazer.

O setor de manutenção mecânica de equipamentos móveis, também apresenta uma situação semelhante. Dos doze profissionais atuantes no setor, cinco são mulheres e embora todas tenham formações técnicas equivalentes aos homens (cursos técnicos ou de capacitação em mecânica, elétrica e eletrotécnica), não realizam exatamente as mesmas funções. Amparando-se nos estudos de Rodrigues (2002, p. 268) pode-se inferir que há na oficina uma rígida fronteira invisível separando as tarefas “masculinas” e as “femininas”, coisas que “as mulheres fazem melhor do que os homens” e que “o que elas não dão conta de fazer”. Os homens exercem as atividades mais técnicas, consertando, lubrificando, realizando melhorias nos equipamentos, enquanto as mulheres ficam nos escritórios organizando os arquivos, atendendo o telefone e realizando atividades de planejamento das atividades de manutenção.

Apesar de terem “cargos masculinos” essas mulheres continuam a exercer funções estereotipadamente femininas. Para Kergoat (1984, p.15) situações como essas evidenciam mais uma vez que “os empregos femininos (ainda) são frequentemente uma prolongação das tarefas domésticas”.

Algumas das entrevistadas aprovam esse “desvio de função”, no entanto, Cristina, uma outra eletricista entrevistada, diz que apesar de gostar de exercer atividades mais leves e limpas no escritório dando suporte ao planejamento da manutenção - do que aquelas tarefas usualmente realizadas na área operacional, reconhece que a sua qualificação profissional está sendo afetada:

Olha, eu gosto muito mais de trabalhar aqui dentro da oficina do que na manutenção na área. Lá “o bicho pega”. Aqui é muito mais tranquilo, mais limpo e não preciso fazer força ou carregar peso. Mas apesar de ajudar a planejar o serviço da manutenção não tenho contato direto com a área elétrica, sabe. Às vezes fico preocupada. Estou estudando Engenharia de Automação que tem tudo a ver com o que eu fazia antes e outro dia mesmo, na sala de aula, levei um tempão pra lembrar de uma coisa boba que qualquer eletricista de início de carreira sabe. Acho que estou desaprendendo a trabalhar como eletricista, e isto não é bom, não. Imagina se amanhã preciso voltar pra área, vou ter de aprender tudo de novo.

Kergoat, Picot e Lada (2009, p.160) fazem uma distinção entre a ocupação de um “posto de trabalho” e a ocupação de um verdadeiro “ofício”. Enquanto o primeiro remete a uma divisão técnica do trabalho, a uma parcialização de tarefas no qual o/a trabalhador/a é despossuído/a de sua autonomia, de seu saber e de sua criatividade, numa situação típica do taylorismo-fordismo, o “ofício” por sua vez é um “saber-fazer” refletido, “compreendendo uma longa aprendizagem das regras formais e práticas”. Assim, tomando-se as palavras das autoras como referência e pela a evidência na fala da entrevistada, observa-se que ao se afastar do “fazer” do seu verdadeiro ofício, da prática laboral, das atividades técnico-operacionais, para se dedicar às tarefas repetitivas, às atividades formalizadas e burocráticas, as mulheres entrevistadas estão “desaprendendo” a profissão para as quais se qualificaram e foram contratadas, num processo contínuo de desqualificação profissional.

E tal desqualificação tem ocasionado perdas evidentes para essas mulheres, não só em relação ao “desaprendizado” da profissão e a conseqüente desqualificação, mas também quanto às oportunidades de ascensão na empresa e à sua valorização profissional. Ter o domínio do conhecimento técnico e prático é fundamental nas avaliações de desempenho realizadas pela empresa e que objetivam promoções para cargos de supervisão.

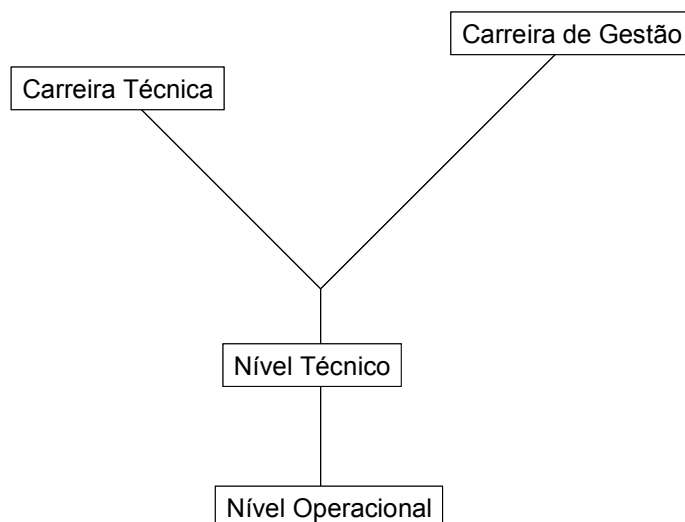
Especificamente sobre a valorização econômica do trabalho dos homens e das mulheres, pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e no acordo firmado pelo Brasil na Organização Internacional do Trabalho - OIT, dois trabalhadores/as de uma mesma empresa, quando ocupam o mesmo cargo, devem receber salários iguais. Assim, teoricamente, na Iron Mining, as mulheres do nível técnico-operacional recebem o mesmo salário dos homens. Porém, para burlar esse acordo e dar ao/a trabalhador/a uma oportunidade (ou ilusão) de promoção, a empresa criou

uma hierarquia dos postos de trabalho, dando-lhe denominações diferenciadas, tais como: Operador I, II, III ou Engenheiro Júnior, Sênior, Máster, ou ainda, Mecânico, Mecânico Especializado e assim por diante, atrelando a cada denominação de cargo, salários diferenciados.

Também nos cargos de chefia, segundo o Modelo de Gestão por Competências, adotados pela empresa, foi observada uma mudança na forma de avaliação de quem ocupa o posto de trabalho. Corroborando Machado (2007, p. 291-293), na Iron Mining, como um todo, e na Unidade-MG, em particular, o salário funcional – aquele acoplado ao cargo, a títulos acadêmicos e ao tempo na empresa ainda existe, porém, estes são complementados por um adicional variável, relativo à avaliação do desempenho pessoal do trabalhador/a, no qual são utilizados critérios individuais e menos universalistas.

A empresa segue o Modelo de Carreira em Y (figura 5) para os planos de carreira, conforme proposto por alguns pesquisadores da área de gestão (Chiavenato,1999; Dutra,2001; Rocha, 2009 e outros). Resumidamente, neste modelo, para ascender a partir do nível técnico, o/a trabalhador/a da área operacional tem a opção por duas carreiras distintas: carreira de gestão (tornando-se supervisor e/ou gerente) ou carreira técnica (como engenheiro, assessor técnico ou cargos afins).

**Figura 34**  
**Modelo de Carreira em Y**



**Fonte:** Elaborada pela própria autora com base nas informações da empresa e dos autores citados. 2011.

A **carreira de gestão** é a que tem mais poder na empresa, pois além do salário maior com possibilidades de acréscimo pela avaliação de desempenho, têm mais prestígio entre os de carreira técnica. Geralmente coordenam um grande número de subordinados diretos, atuam nas áreas que agregam valor à empresa, como produção e manutenção, gerenciam grandes quantias de dinheiro do orçamento do setor, tomam decisões que impactam os resultados da empresa e recebem mais investimentos nos programas de qualificação e requalificação profissionais. Para essa carreira são altamente valorizadas na empresa as “competências gerenciais” ou de “gestão”, tais como: “pulso”, determinação, capacidade de decisão, foco em resultados, habilidade para trabalhar em equipe e mobilizar as competências dos subordinados, solucionar problemas, entre outras competências de ação, que são, geralmente conjugadas no masculino.

Já na **carreira técnica** os/as profissionais atuam como consultores e/ou assessores, prestadores de serviço que apesar do alto nível de exigência em termos de formação profissional e conhecimento técnico e da inegável importância para a empresa, têm menor prestígio, ganham salários menores, tem menos níveis hierárquicos para ascensão, sugerem mudanças, mas não são responsáveis pelas decisões e são mais “descartáveis” e sujeitos à demissão do que os gestores. As competências necessárias para o cargo são conhecimento técnico, facilidade de comunicação, organização, disciplina, observação aguçada, habilidade de propor soluções, enfim, competências voltadas para o apoio ou a prestação de serviços, geralmente associadas aos estereótipos femininos.

A transferência de Ana, uma das engenheiras entrevistadas, para outro setor da empresa, ilustra bem o “plano de carreira em Y” adotado pela Iron Mining e que não tem favorecido as mulheres. Com formação em Engenharia de Minas e ampla experiência na área operacional adquirida em outras empresas e na própria Iron Mining, Ana atuou por dois anos como Supervisora de Operação na mina. Tratava-se de um cargo de gerência intermediária, o primeiro patamar para a ascensão a uma carreira profissional na área de gestão. No entanto, apesar dos resultados alcançados e da avaliação positiva de seu desempenho, Ana foi transferida para o Laboratório de Pesquisas Minerais da empresa, para o cargo de Coordenadora Técnica, sendo substituída na mina por um colega do sexo masculino.

Situação semelhante ocorreu com Denise, Técnica de Operações da Unidade-MG - que será descrita mais adiante. Entre as duas entrevistadas é curioso

observar que, diferentemente de Denise, que têm consciência das perdas ocorridas pela sua mudança da carreira de gestão para a carreira técnica, Ana parece ignorar e/ou não se importar com a situação vivenciada (ou talvez não quisesse revelar isso durante a entrevista!).

Conforme observa Rodrigues (1992, p.284), a relação de poder dos homens sobre as mulheres no trabalho não se dá de uma vez por todas, ela é reiterada frequentemente e, às vezes, aparece de forma dissimulada. “Falar de poder não é falar de uma propriedade, mas de uma estratégia, de disposições, de manobras. Não é atributo, mas relação.” Sendo um conjunto de relações de força que passa tanto pelas forças dominadas como pelas dominantes, a estratégia é fazer com que o dominado não se sinta oprimido e até consinta com a opressão. No caso de Ana isso é constatado em sua afirmação, na qual avalia a sua transferência como positiva, representando até um reconhecimento de sua competência pela alta gerência:

Fui **convidada** diretamente pelo Gerente Operacional para atuar no Laboratório de Pesquisas, na Coordenação Técnica. **Não houve concorrência com nenhum outro profissional, eu fui convidada!** (grifos da pesquisadora)

É possível que o reconhecimento do conhecimento técnico de Ana por parte da alta gerência tenha sido levado em conta para a sua transferência, no entanto, ao se analisar a situação pelas categorias “opressão” e “exploração”, às quais são submetidas as mulheres, observa-se uma relação estreita de dependência entre uma e outra. Toledo (2008, p. 16-17), esclarece que a opressão, o preconceito, a marginalização fazem com que as mulheres tenham de enfrentar uma barreira quase intransponível para ascender a cargos de prestígio e poder. Sobretudo para a mulher negra, complementa a mesma autora, essa opressão é agravada com o racismo e por outro lado, a exploração econômica torna a mulher trabalhadora e pobre ainda mais explorada pelo capital. Ana, por ser mulher, negra e de origem humilde apresenta a combinação perfeita de situações de desvantagens e de opressão preexistentes com a exploração econômica, pela sua condição operária. Subordinada à sua condição de mulher, negra e operária, apesar de sua alta qualificação, consciente ou não, ela permite o estabelecimento dessa relação contraditória no seu trabalho e mediada entre a exploração e a opressão.

Para todas as demais mulheres entrevistadas, possuir também as “qualificações necessárias” não se constitui em um problema, pois todas possuem uma formação profissional muito acima daquela exigida para o cargo ocupado, “consagradas nos diplomas” e na experiência profissional. No entanto, as “qualidades femininas” ainda são as mais visíveis pelos supervisores quando fazem a divisão do trabalho nas áreas operacionais entre elas e os seus colegas homens.

Prefiro colocar as meninas fazendo o planejamento da manutenção no computador, providenciando os insumos necessários para as paradas do que fazendo a manutenção na área. Elas são mais organizadas, caprichosas, rápidas e disciplinadas dos que os homens e fazem esse serviço muito melhor. (Sup.)

O pseudorreconhecimento e a pseudovalorização das qualidades femininas pelo supervisor, corrobora Kergoat quando afirma que “ao invés de dizer que as operárias têm uma formação inexistente ou mal adaptada, dizemos o contrário, que elas têm uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais que lhe propõem. (...) As operárias não são operárias não-qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são malformadas pela escola, mas (ao contrário) porque são bem formadas pelo trabalho doméstico, através de um aprendizado na profissão de futura mulher, quando eram meninas”.

E até mesmo quando se analisa o trabalho feminino altamente qualificado, de nível superior, cuja qualificação também está consagrada no diploma - como é o caso das engenheiras, a constante desqualificação, o “prolongamento” do universo doméstico nas atividades exercidas na empresa e a existência das “competências naturais das mulheres” ainda prevalecem e, conseqüentemente, têm trazido prejuízos para as mulheres. Joana, uma das engenheiras entrevistadas, que apesar da alta qualificação e de todos os elogios feitos pelo seu gerente durante a entrevista, é a única profissional do setor formada na área que, apesar do conhecimento técnico, ainda não obteve a promoção para cargo de chefia. As observações do seu Gerente Operacional são interessantes:

Tenho comigo 8 gerentes (todos homens) e uma engenheira que é o meu braço direito. Minha assessora técnica. Ela resolve tudo pra mim. Não posso ir a uma reunião sem ela preparar o material que tenho de levar. É uma ajuda e tanto, pois além dela conhecer tudo da área técnica, é organizada, caprichosa, faz umas planilhas caprichadas. E está sempre disponível. Quando tenho uma reunião na segunda-feira, logo cedo, posso pedir a ela para organizar os relatórios na sexta-

feira à tarde que ela dá conta. Na segunda cedinho ela chega com os relatórios prontos.

**Intervenção da pesquisadora:** - Se ela tem o perfil adequado e todas as competências para ser gerente, porque ainda não foi promovida? (Expressão de espanto e de incredulidade) - Sabe que nunca tinha pensado nisto? Acho que nos acostumamos tanto a ter as mulheres apenas como ajudantes que nem pensamos que elas são capazes de fazer outras coisas. Táí uma coisa que preciso pensar e evoluir. Você mexeu comigo...

As explicações sobre a alocação das mulheres em tarefas diferentes das dos homens e a dificuldade de promovê-las aos cargos de comando são bastante contraditórias entre os gerentes. Um dos argumentos mais utilizados é a falta de força física, de “pulso” e a fragilidade feminina. Também a exaltação das “competências naturais das mulheres” são muitas vezes citadas. Um dos supervisores entrevistados fala em tom paternal e comovido que,

dá pena ver as meninas trabalhando em coisas tão pesadas. Elas são muito frágeis e delicadas. Mas, ao mesmo tempo, como têm outras qualidades: são organizadas, caprichosas e têm muita facilidade de comunicação, podemos aproveitá-las em outros serviços.

Aí aparecem diversas incoerências e contradições, em discursos muitas vezes confusos. Que as mulheres são mais frágeis, não sabem mandar e não dão conta do trabalho pesado, há quase um consenso entre os gerentes e supervisores.

No entanto, não são todos os chefes que pensam dessa forma. Há aqueles que não concordam em transformar o trabalho na empresa em uma extensão das tarefas domésticas e constatam que há certo medo e acomodação das mulheres quando se trata de exercer tarefas mais técnicas e operacionais.

Acho que o trabalho das mulheres aqui na minha área começou um pouco como uma extensão da vida doméstica. Elas precisavam sempre arrumar e limpar a área, organizar o setor, enfeitar. Aí eu fiquei preocupado e pensei: essas meninas precisam desenvolver trabalhos mais técnicos, melhorar a veia analítica. Acho que a massa crítica técnica delas ainda é pequena. Então comecei a inserir elas nas questões mais técnicas, operacionais e de gestão. Aí elas demonstraram mais interesse, mais disposição para o trabalho. Ficaram até um pouco surpresas. Parece que elas se acostumam a ter sempre que limpar, organizar, deixar tudo impecável e deixam o trabalho de verdade em segundo plano. A gente tem que trazê-las sempre à razão. (GOP 4)

Já no trabalho dos soldadores/as foi observado que tanto os homens quanto as mulheres seguem o mesmo escopo de atuação. Neste caso, o trabalho pesado e de risco aparentemente deixa de ser um obstáculo para as mulheres, pois neste caso o que se evidencia entre os entrevistados é uma ênfase ao capricho que elas demonstram ao realizar essas atividades:

Nos serviços de solda as mulheres são muito melhores do que os homens. Elas são muito mais caprichosas, não deixam rebarbas e a solda sai em linha perfeita. (GOP).

As mulheres estão tendo muito sucesso nos serviços de solda, porque são mais habilidosas e fazem tudo com muito capricho. Mas isto é recente, porque até bem pouco tempo atrás era só homem que fazia isso. Sabe como é, mulher soldadora ainda é muito estranho. Mas aos poucos a gente tá se acostumando com elas e até achando bom. Elas são muito mais caprichosas. (SUP).

Nesse aspecto, a soldadora Beatriz concorda:

Eu e a minha irmã somos soldadoras há muitos anos. Os supervisores gostam mais das soldas feitas pelas mulheres porque somos mais atenciosas e caprichamos mais. Apesar de ser um trabalho que parece pesado, exige muita minúcia e sensibilidade para fazer.

Porém quando questionados pela pesquisadora sobre a penosidade e os riscos que os trabalhos com solda trazem para as mulheres, o mesmo supervisor se explica:

Ah! Mas as mulheres são muito mais cuidadosas do que os homens e se envolvem menos em acidentes. E a solda não é tão complicada assim! (SUP.)

Mas não é isto o que observa a Luisa, soldadora com mais de 15 anos de profissão:

O trabalho de soldadora é muito pesado e perigoso. Veja que tenho várias cicatrizes de queimaduras em várias partes do braço, pescoço e rosto. Acabei também perdendo parte do meu dedo em um acidente de trabalho. Não aconselho a nenhuma mulher trabalhar nessa profissão.

Quando da análise do trabalho das operadoras de equipamentos (caminhão, trator de pneu, trator de esteira, patrol etc.) observa-se situação semelhante. Tanto nas áreas de lavra, fazendo a remoção de material estéril ou o transporte do minério para as unidades de beneficiamento, quanto nos serviços de carregamento de vagões, cortes de taludes, acerto de estradas etc. as mulheres exercem as mesmas atividades dos homens. Também, neste caso, os discursos dos gerentes se assemelham aos dos gerentes das soldadoras e a ênfase ainda recai nas “competências femininas” e não na qualificação e performance profissional das mulheres. São ressaltados os cuidados que elas têm com os equipamentos e a produtividade constatada. É o que, segundo eles, tem levado a empresa, ainda que informalmente, a dar preferência à contratação delas para esses postos de trabalho.

Gosto de trabalhar com mulher operando os equipamentos porque elas são mais detalhistas, focadas, prestam mais atenção, fazem bem feito da primeira vez e dão conta de um monte de coisas ao mesmo tempo. Uma estrada patrolada por uma mulher fica como um tapete, lisinha... (SUP)

Quando eu comecei na mineração nem se pensava em ter mulheres aqui. Mineração era coisa pra homem. O ambiente é sujo, agressivo, pesado. Estava associado à masculinidade, fora a falta de segurança. Era inadmissível a presença de mulheres. Nem passava isto pela cabeça dos gerentes, era monopólio masculino. Acho que a mineração tem sido uma das últimas áreas a ter a inserção das mulheres. Aí, de uns anos pra cá, começaram a aparecer mulheres operadoras de máquinas e nós percebemos que elas eram ótimas operadoras, reduziam o tempo do trabalho e da manutenção também, pois cuidavam melhor das máquinas. (GOP)

Ate as próprias trabalhadoras alegam possuir qualidades diferenciadas dos homens e acreditam que elas forma adquiridas naturalmente. Mas o próprio discurso de uma delas evidencia um aprendizado advindo das atividades domésticas.

Gosto de trabalhar com automação. Acho até que tenho mais jeito que os homens. É muito detalhe, muita coisinha. Mulher presta mais atenção, faz com mais capricho. É um serviço delicado e a gente ta acostumada com esse tipo de coisa, né? É como fazer um bordado ou seguir uma receita de comida. Uma coisinha fora do lugar dá tudo errado aqui e na receita também! (Giovana, Técnica)

Para Kergoat (1982, p. 56), o pensamento vigente de que a mulher realiza naturalmente várias atividades com qualidade, graças à sua “natureza feminina” leva a uma aparente não-qualificação feminina e a desvalorização de suas competências profissionais. Para a autora, se as mulheres foram “talhadas naturalmente” para um determinado tipo de trabalho, pouco importa se têm ou não formação e/ou qualificação profissionais adequadas adquiridas no processo educacional formal ou em experiências anteriores; basta ter nascido mulher!

Questionado sobre como é a atuação das mulheres em sua área, um gerente esclarece:

As mulheres têm limitações físicas que muitas vezes não são superadas pela tecnologia. Mas depende muito do seu tipo físico, do interesse, da necessidade. Depende do tipo de criação que ela teve, da necessidade que tem de trabalhar. Mas elas são muito mais organizadas, fazem muito mais coisas ao mesmo tempo, são caprichosas. Também trouxeram mais respeito para as áreas. Os homens agora estão mais educados, falam menos palavrões.

Observa-se através desta declaração, uma avaliação subjetiva do supervisor, que vê na limitação física da mulher um entrave para sua atuação, mas que pode ser “naturalmente” superado pelo seu interesse e necessidade de trabalhar. Evidencia-se também que as competências consideradas naturais das mulheres, aquelas adquiridas inicialmente no trabalho doméstico e/ou na cultura familiar, destreza, minúcia, rapidez, polivalência etc. (Segnini, 1998, p. 245) estão sendo valorizadas e consideradas diferenciais das mulheres.

Diferentemente do que observou Kergoat (1986, p.84) em seus estudos, as competências ditas femininas não têm sido negadas pela empresa como qualificações profissionais. Há um reconhecimento freqüente dos gerentes e supervisores da Unidade-MG de tais competências, o que tem garantido, de certa forma, não só o acesso, mas a permanência das mulheres na mineração de ferro.

As soldadoras e operadoras de equipamentos, por ocuparem postos de trabalho masculinizados, nas quais as atividades são menos qualificadas e repetitivas e cuja ênfase recai sobre as operações manuais com exigências de habilidade, capricho e organização, as mulheres fazem o mesmo trabalho e até “melhor do que os homens” e são reconhecidas e valorizadas.

Porém, esse reconhecimento e valorização não têm se traduzido diretamente em ascensão profissional para elas e, é ainda freqüente entre os colegas de trabalho, uma certa ironia quando falam da atuação das mulheres na área operacional:

Quando o serviço é feito por mulher a gente tem que ficar de olho e apertar elas o tempo todo. Elas gostam de caprichar demais e acabam demorando muito fazer qualquer coisa. Gostam de “bordar” demais. (Soldador, em conversa informal)

Já quando se tratam de cargos cujas tarefas requerem mais conhecimentos técnico-científicos e habilidades especiais voltadas para a alta tecnologia (engenheiras e técnicas, mecânicas e eletricistas), existe um caráter sexuado que obrigam as mulheres a constantes “desvios de funções”. A percepção dos gestores entrevistados sobre as competências comportamentais é de que são naturais para homens e mulheres e não uma construção sócio-histórica. Apesar do reconhecimento das competências das mulheres, que são vistas “especiais”, “pioneiras”, “heroínas”, “corajosas”, entre outros termos proferidos pelos gestores, quando se trata de exercer cargos de comando, as competências ditas masculinas são prevalentes e, parece que, para eles, as mulheres, devido “a natureza feminina” não são possuidoras de tais competências. Quando comparadas aos homens, falta algo às mulheres:

Falta para as mulheres um pouco mais de ousadia, de pulso, de coragem para correr riscos. Elas têm medo de tomar decisões, de se arriscar. O processo produtivo é muito dinâmico e exige tomada de decisões rápidas, não dá pra ficar enrolando e as mulheres falam demais antes de agir.(Gop1.)

É interessante perceber na fala de um dos supervisores entrevistados, um juízo de valor contrário do Gerente Operacional, quando alega que “faltam ousadia, impulsividade e coragem para correr riscos nas mulheres”, além do fato de “falarem demais”. Para o Supervisor, são justamente estas “ausências” que fazem as mulheres serem mais competentes do que os homens na área operacional:

As mulheres têm a escuta ativa, são mais organizadas, mais reflexivas, tomam decisões de maneira muito menos intempestiva que os homens, são mais cuidadosas. Inclusive se envolvem muito menos em acidentes dentro e fora da empresa, pois não se colocam em

risco. Os homens são mais atirados, por isso se acidentam mais e detonam com os equipamentos. (...). Elas também são mais comunicativas, mais alegres, fazem o clima da área ficar melhor. (Sup1.)

Porém, para o outro Supervisor e Gerente Operacional entrevistados, apesar da valorização das competências tradicionalmente atribuídas às mulheres, a ênfase ainda recai na necessidade do desenvolvimento de “competências masculinas”:

As mulheres são muito mais disciplinadas do que os homens, sabem seguir melhor as regras, os procedimentos, são ecléticas, têm multi-interesses, são detalhistas e descontraem o ambiente, mas precisam ser mais pragmáticas e analíticas, exercer mais a assertividade. Às vezes dão muitas voltas pra chegar a um ponto. Acho que isto dificulta um pouco o relacionamento. (Sup2.)

Como soldadoras e operadoras as mulheres são ótimas. Têm mais coordenação fina, são detalhistas, zelam pelos equipamentos. Mas para serem supervisoras precisam melhorar tecnicamente, ter uma visão mais ampla, serem mais corajosas, precisam também de mais determinação, habilidade para se impor. Acho que as mulheres ainda não conseguem perceber isto. (Geop. 02)

No entanto, conforme Walkerdine (1995, p. 217-220), as ações de homens e mulheres são compreendidas dentro de um quadro que está repleto de mitos e fantasias em torno da masculinidade e da feminilidade. As diferenças entre homens e mulheres, construídas social, cultural e historicamente, estão envolvidas numa relação entre “poder e domínio que não tem nada a ver com a natureza”. São práticas discursivas e específicas, de forma que “os comportamentos não são lidos de uma forma equivalente. O que é lido como natural na masculinidade poder ser lido como não natural e ameaçador na feminilidade”. Quando uma mulher demonstra possuir ou ter adquirido as características masculinas, como autonomia, independência competitividade, impulsividade etc. elas são punidas.

Os argumentos de Cristina, a eletricista entrevistada, são contundentes neste aspecto. Quando toma atitudes supostamente consideradas masculinas, ela é criticada pelos colegas, que se utilizam, inclusive, das características naturais e biológicas das mulheres (como a tensão pré-menstrual), ou o fato de ser solteira, para ridicularizá-la:

Eu me considero “fresca” e “dura” ao mesmo tempo. Sei ser feminina, mas como sou mulher, pobre e negra tenho de “matar um leão por dia” para ser respeitada como profissional na área. De vez em quando “jogo pesado” e enfrento os caras, “corto o barato deles”. Aí eles dizem que eu sou muito chata, que sou mal humorada, que vivo em “TPM<sup>58</sup> permanente, que estou precisando é de casar. É desse jeito, se eu abaixar a cabeça, eles abusam”.

Também sob o aspecto de Avaliação de Competências, no nível operacional, classe profissional na qual se enquadram as mulheres sujeitos da presente pesquisa, como já citado anteriormente, os padrões não são os mesmos determinados pelo modelo de gestão da empresa. Cada supervisor e/ou gerente operacional define a periodicidade, os critérios, as ferramentas utilizadas, assim como as penalidades e os benefícios advindos do resultado da avaliação de desempenho. Como acontece no processo seletivo, mais uma vez, cabe ao supervisor ou gerente operacional a tarefa de avaliar os/as trabalhadores/as de maneira não uniformizada e subjetiva.

Conforme ressaltam Machado (1999) e Fidalgo (1999) o modelo de competências se traduz em uma forma de controle que transfere ao/a trabalhador/a a responsabilidade pela manutenção do emprego. Bem como o poder de ascensão profissional. Porém a promoção das mulheres a cargos e salários mais elevados não depende exclusivamente da avaliação de competências. Ainda que bem avaliadas pelos supervisores, o processo de promoção é analisado pelo Gerente Operacional, assessorado pelo pessoal do RH, que, em seguida passa pela análise do seu superior direto.

Esse modelo não é diferente entre os trabalhadores e as trabalhadoras de nível operacional, porém como as opiniões dos supervisores e gerentes da Unidade-MG, sobre a contratação e o desempenho das mulheres na área operacional são bastante diversificadas, contraditórias e eivadas de preconceitos e parcialidade, é possível identificar perdas e frustrações não só para as trabalhadoras, como até mesmo para a empresa, que deixa de aproveitar adequadamente a competência profissional das trabalhadoras.

A história de Denise, uma das entrevistadas nesta pesquisa, é um exemplo característico das conseqüências dessa forma de avaliação, na qual ainda predominam os preconceitos e as relações de poder.

---

<sup>58</sup> Tensão Pré-menstrual.

Denise atua no cargo de Técnica de Operação na lavra. Tem formação Técnica em Mineração, em Engenharia de Produção e está cursando Pós-Graduação em Logística. Apesar da formação profissional e experiência anterior de 5 anos em outras empresas de mineração e de estar há 6 anos na Unidade-MG, atua ainda em cargo de nível técnico. Segundo ela, sua função é basicamente de “Controle Técnico”, na qual realiza controle operacional da mina, acompanha as estatísticas de produção e os demais indicadores, enfim, dá apoio à gestão da mina. Funciona com uma assessora direta do supervisor. É a única mulher em um grupo de 6 homens na área técnica. Durante as férias do supervisor, foi designada por ele para substituí-lo por trinta dias, coordenando os trabalhos de 103 operadores/as de equipamentos na mina.

Meu supervisor me disse que a empresa tinha traçado uma carreira para mim voltada para a gestão, por isso eu iria substituí-lo nas férias, como um teste final. Foi um grande desafio para mim, mas eu encarei. Estou sempre aberta às novas oportunidades e quero crescer na empresa. (Denise, Técnica)

Segundo o supervisor, Denise foi bem aceita pelo grupo e seu desempenho acima da média, o que foi constatado, sobretudo, pelos índices de produtividade da mina neste período, pela ausência de acidentes de trabalho e pelo bom clima encontrado entre os empregados quando do seu retorno. Pouco tempo depois, o supervisor é aposentado, mas não foi Denise quem assumiu a supervisão do grupo. Segundo o *feedback* recebido do supervisor, em sua última avaliação de desempenho, sua carreira seria a partir de então, direcionada para a área técnica e não mais a área de gestão. Os motivos, Denise não sabe, mas arrisca um palpite:

Um dia ouvi de um outro supervisor da mina: “eu não consigo te ver chamando a atenção de ninguém na área. Você é meiguinha demais.” Mas eu não me vejo assim. Sei que sou um pouco tímida, mas também sou exigente, direta, determinada e objetiva. Se dei conta do recado por 30 dias, por que não seria capaz de continuar como boa supervisora? Fizeram uma injustiça comigo.

O desalento e frustração de Denise são compartilhados pelo seu supervisor, um profissional com mais de 30 anos de experiência e que é bastante enfático:

A Denise supera as expectativas. É inteligentíssima e altamente competente. Foi indicada por mim para me substituir, mas não sei o que aconteceu. Agora estão mandando ela pra carreira técnica. Acho

um grande desperdício. Ela foi feita pra gerenciar a mina e não pra ficar atrás de uma mesa fazendo projetos no computador. Acho que a cultura organizacional da empresa não vê as mulheres como competentes tecnicamente e gerencialmente. Mesmo quando a gente que acompanha de perto o andamento delas diz que elas são boas e adequadas para a chefia, a gente é desacreditado. Não sei de onde vêm essas determinações absurdas. Acho que o prejuízo foi pra todo mundo. (SUP)

As observações e análises da empresa investigada e dos discursos dos entrevistados demonstram a existência de uma “apropriação masculina da tecnologia” (Hirata e Rogeret, 1988, p. 267) – tanto da tecnologia “dura”, quanto da tecnologia de gestão - assim como evidencia o caráter tênue das fronteiras existentes entre as atividades domésticas e a atividade produtiva exercidas pelas mulheres na mineração de ferro. Também a ênfase dada no discurso empresarial às limitações atribuídas às mulheres no trabalho, a valorização de suas competências naturais, conforme preconiza Abramo (2007, p. 34), e as situações concretas evidenciadas reforçam a existência dos dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho neste segmento industrial.

#### **8.4 OS IMPACTOS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES NA DIVISÃO DO TRABALHO ENTRE OS SEXOS**

Segundo Toledo (2008, p. 40) “a passagem da manufatura para a grande indústria foi o momento de incorporação do trabalho feminino à produção social”. Desde que a força motora necessária para a produção foi transferida dos músculos do trabalhador para a máquina, o caminho da incorporação das mulheres ao processo produtivo foi definitivamente aberto. Para a mesma autora, assim como na primeira Revolução Industrial, a chegada das novas tecnologias na segunda metade do século XX facilitou o trabalho da mulher e sua absorção como força de trabalho produtivo.

Na mineração de ferro, a difusão e as inovações tecnológicas e organizacionais dos últimos anos apresentam-se com duas dimensões relativamente independentes uma da outra. A primeira está diretamente relacionada à racionalização técnica, na qual tem havido uma modernização tecnológica dos equipamentos utilizados. A segunda está associada a um tipo de racionalização de natureza mais organizacional, ligada à implantação de um sistema administrativo e

de gestão ancorado no Modelo de Competências, que requer um tipo de trabalhador/a mais participativo, autônomo e multifuncional

Nesse contexto, as mulheres têm encontrado mais oportunidades neste segmento industrial. Por vivenciarem uma experiência cotidiana de reconversão frente a diferentes papéis que se modificam sucessiva ou concomitantemente na vida privada, as mulheres tendem a fortalecer a capacidade de adaptação à mudanças e por “darem conta de fazer muitas coisas ao mesmo tempo”, possuem competências adequadas ao trabalho flexível<sup>59</sup>. Também graças ao maior grau de escolaridade apresentado entre a massa de trabalhadores, auxiliam a empresa no atendimento das exigências dos Programas de Qualidade Total, que avalia a média de escolaridade dos funcionários da empresa.

Apesar de já estarem presentes desde sempre na mineração, a mulher enfrentava dificuldades não só culturais e sociais, mas também de ordem física, por ser esse setor fundamentalmente assentado em atividades pesadas e que exigem força. Mas com o advento da informática e a introdução de máquinas de grande porte altamente tecnologicadas e sofisticadas, a mineração de ferro pode passar a ser um setor de trabalho acessível às mulheres.

Nossa, a tecnologia evolui muito e ajudou bastante. Antes as máquinas eram muito pesadas e o trabalho era quase todo feito com marreta, picareta. Tinha que ter muita força. Hoje tá fácil. Tem máquina pra tudo. A gente quase não precisa de usar força pra nada. (Diana, Mecânica)

Hoje há pouquíssimas atividades braçais na mineração. As limitações físicas são superadas pela tecnologia e assim como os homens, só depende do desejo e do interesse. Qualquer mulher dá conta de fazer qualquer coisa aqui. Hoje ao invés de força precisamos de pessoas com concentração, acuidade, atenção, zelo, organização, facilidade de trabalhar em equipe e foco. (Sup. 1)

Mas, embora os gestores e as próprias trabalhadoras afirmem que a tecnologia agregada às máquinas e aos processos foram os fatores mais decisivos para a “feminização” da mineração de ferro, por eliminarem a necessidade de força física e manterem o ambiente de trabalho mais limpo, algumas atividades

---

<sup>59</sup> Hirata (1997) pondera que a flexibilidade tanto pode significar a adaptabilidade do/a trabalhador/a a diferentes tarefas, à polivalência e a exercer trabalhos de diferentes tipos, como também à flexibilidade do emprego, a precariedade, a vulnerabilidade dos laços empregatícios. Ambas alcançadas através da mão de obra feminina.

específicas da mineração ainda continuam pesadas e, paradoxalmente, sendo realizadas por mulheres. A limpeza industrial, por exemplo, requer muita força e resistência do/a trabalhador/a que passa oito horas por dia fazendo a remoção com pás, enxadas e mangueiras com jatos de alta pressão, do material que “vazou” das correias transportadoras e dos equipamentos de transferência de minério. Por ser de alta densidade e estar úmido, o minério de ferro que vaza dos equipamentos e precisa ser recolhido é muito pesado e o ambiente bastante sujo. Ainda que esta atividade seja realizada por trabalhadores/as de empresas terceirizadas que não fazem parte dos sujeitos da presente pesquisa, este fato foi evidenciado muitas vezes durante as visitas de observação e não pode passar despercebido.

Mas, conforme observa Toledo (2008, p.40) a mulher sempre fez (e continua fazendo) trabalhos pesados, mesmo antes do avanço tecnológico, como arar a terra, cuidar de animais, esfregar o chão, lavar roupas e transportar água, cortar cana, carregar os filhos, entre outras atividades; o que demonstra que a ideologia de sua fragilidade é uma imposição cultural da sociedade capitalista que varia de acordo com as necessidades da indústria em determinados momentos.

A ênfase dada pelos supervisores e gerentes na contratação de mulheres para a operação de equipamentos móveis e a pseudovalorização das “competências femininas” evidencia um interesse específico do capital. Por serem máquinas sofisticadas e caras, que apesar de gigantescas e realizarem trabalhos pesados em ambientes sujos, possuem componentes automáticos e computadorizados altamente sensíveis e frágeis. Para operá-los adequadamente, reduzir o risco de acidentes e otimizar a produtividade, as mulheres são consideradas mais aptas:

No início, quando comecei a contratar mulheres para operarem os equipamentos (motoniveladora, patrol, escavadeira, caminhão fora-de-estrada), os supervisores tiveram muita resistência. Mas agora, como elas estão mostrando mais competência do que os homens, estamos dando preferência em contratar mulheres pra mina. Elas são mais focadas e atenciosas, fazem o trabalho com mais capricho, mais rápido e se envolvem menos em acidentes, desgastam menos os equipamentos. (Geop.01)

É incrível como as mulheres levam o trabalho muito mais a sério, se esforçam mais e se dedicam mais. Tenho mulheres trabalhando como operadoras de motoniveladora que fazem o trabalho com perfeição. As estradas patroladas ficam um tapete, lisinho logo da primeira vez. Os homens, não. Precisam passar uma, duas, três vezes pra ficar bom. (...) Além de ficar melhor elas ainda economizam tempo e combustível do equipamento. (Sup. 02)

Para Stein e Carvalho (2003, p. 85), nas empresas, as habilidades das mulheres tendem a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade:

As novas exigências para esse tipo de trabalho encontram nas mulheres disposição não negligenciável para aquisição de tais competências, como o nível de escolaridade mais elevado das mulheres do que o dos homens em postos de trabalho semelhantes, e o fato das competências adquiridas na vida doméstica serem facilmente transferidas para estas novas situações de trabalho.

E ainda que não tenham consciência desse fato, as próprias trabalhadoras exaltam tais competências:

Operar um caminhão fora de estrada é muito fácil, basta saber dirigir. É mais fácil do que dirigir, pois ele é todo automatizado. E o painel é sensível, parece com o de uma máquina de lavar roupas. Não pode bater nos botões com força. Os homens vivem quebrando o painel, porque não tem jeito pra isso, não estão acostumados com coisas sensíveis que exigem habilidade manual e minúcia. (Janaína, operadora).

Os relatos das trabalhadoras e dos gestores reproduzem a idéia encontrada na literatura, já discutida anteriormente, sobre a construção das qualidades domésticas e das habilidades manuais atribuídas às mulheres e percebidas como atributo natural feminino. A extensão do trabalho doméstico e a qualificação feminina para o trabalho, definida historicamente pelos talentos e aptidões naturais, estão sendo transferidas para o trabalho produtivo e reforçadas pela tecnologia em alguns casos:

Para se fazer uma boa solda, lisinha e fininha, que hoje em dia, exige muita minúcia e habilidade, só mesmo mulher pra fazer. Ou então robôs. A solda fica como uma costura, retinha, sem rugas. (Sup. 2)

Também, conforme já discutido, a exigência do trabalho cujas qualidades, como habilidade, destreza, minúcia e precisão, são entendidas pelos gestores como características “naturalmente” femininas levam a uma desvalorização do trabalho da mulher, e à desqualificação das tarefas por ela executadas. Os comentários de dois

operadores de caminhão em uma conversa informal durante as observações na área de lavra apontam nessa direção.

O caminhão fora de estrada é todo automatizado. É muito fácil operar. Hoje **até mulher** consegue fazer isto! (Operador 1)

Mulher tem a mão mais leve pra acionar o painel do caminhão. Também treinaram muito apertando os botões da máquina de lavar! (risos) (Operador 2)

E conforme ressalta Kergoat (1984 *apud* Hirata, 2002, p. 202), “os efeitos da tecnologia diferem conforme sua utilização for feita por uma população masculina ou feminina” e para Hirata (2002, p. 200) “há um tipo de máquinas específicas confiadas às mulheres”: aquelas que exigem tarefas predominantemente manuais. Enquanto na Unidade-MG, as tarefas masculinas consistem em exercer os ofícios de mecânica, elétrica e engenharia em máquinas mais complexas, como os Sistemas Numéricos Computadorizados – SNC das salas de controle, na operação dos equipamentos fixos nas instalações de beneficiamento, operar *softwares* sofisticados e utilizar das ferramentas de gestão, as mulheres executam tarefas, cujas qualificações sociais foram adquiridas histórica e culturalmente, notadamente no trabalho doméstico.

A escolaridade mais elevada também tem conduzido à relações contraditórias no trabalho das mulheres na mineração de ferro. Quando da admissão e/ou participação nos seus programas de formação profissional, a mineradora investigada exige dos/as trabalhadores/as o Ensino Médio completo e esse fator tem sido fundamental para as trabalhadoras terem acesso ao emprego na mineração. O nível de escolaridade mais alto entre os trabalhadores facilita para a empresa a qualificação da mão de obra nos procedimentos específicos, traz economia em relação aos programas de formação profissional adotados e, conforme já citado, as normas dos Programas de Qualidade Total exigem níveis mínimos de escolarização dos funcionários para que a empresa alcance a certificação de qualidade do processo.

Como o nível de exigência da Unidade-MG é acima da média do que se vê no mercado de trabalho em geral (para operadores de equipamentos, Ensino Médio completo. Para soldadores, além do ensino Médio, curso de formação profissional específico na área de soldagem e caldeiraria. Para mecânicos e eletricitas curso

técnico completo) e como as mulheres têm estudado mais do que os homens, o que se encontra na empresa investigada é uma “superqualificação” ou ainda uma “formação profissional supérflua” das mulheres na mineração de ferro. Os perfis profissionais das dez trabalhadoras entrevistadas ilustram essa realidade (que não é diferente das demais trabalhadoras da Unidade-MG). Todas as entrevistadas que ocupam cargos do nível operacional: mecânicas, eletricistas, soldadoras e operadoras de equipamentos, além de já possuírem o ensino Médio e/ou a formação técnica, estão cursando o ensino superior. As trabalhadoras dos cargos de nível técnico já cursaram o ensino superior, e as engenheiras concluíram ou estão em fase de conclusão da pós-graduação. Fato que corrobora as observações de Kergoat quando analisa os efeitos sociais da tecnologia na relação com o trabalho e nas relações sociais de sexo:

Assiste-se, de fato, a processos de superqualificação /desqualificação da força de trabalho, que aumentam com uma divisão sexual da distribuição dos postos no processo de trabalho cada vez mais solidificada (KERGOAT, 1984, *apud* HIRATA, 2002, p. 203)

O que se observa então é que, não obstante serem mais educadas e possuírem uma formação e profissional superior a dos homens, as mulheres na mineração de ferro não estão tendo as mesmas oportunidades que eles. É certo que a “superformação” feminina tem facilitado a elas o acesso ao emprego neste segmento industrial, mas não tem se traduzido em ascensão profissional a cargos e salários mais altos, tampouco a exercerem tarefas mais qualificadas e a direcionarem as suas carreiras para cargos de prestígio e poder.

### **8.5 A “CONCILIAÇÃO” OU “ARTICULAÇÃO” DAS MULHERES DO TRABALHO PRODUTIVO (ASSALARIADO) COM O TRABALHO REPRODUTIVO (DOMÉSTICO)**

Segundo Albarracín (1999, p. 44-45) o trabalho dedicado à produção de mercadorias é apenas uma parte do total do trabalho social. Também o trabalho doméstico se constitui em uma realidade material e torna-se um desafio teórico, à medida que uma parte importante do esforço produtivo da sociedade não está explicada, acontece fora dos circuitos do mercado, não se rege pela lei do valor e resiste a qualquer tratamento científico. Diversas discussões teóricas (Kergoat,

1984; Albarracín, 1999; Hirata, 2002; Nogueira, 2006; Rocha e Ferreira, 2006, entre outros) sugerem a ampliação do conceito de *trabalho* (a principal categoria do modo de produção capitalista), ao trabalho doméstico, não-remunerado e informal.

Sem a pretensão de entrar na celeuma de elaboração de juízos de valor sobre o trabalho doméstico – mesmo porque não é este o objeto de pesquisa da presente tese - optou-se, na análise dos dados empíricos reconceitualizar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo “sexuada” e “de classe”, conforme sugere Hirata (2002):

Trabalhar com a divisão sexual do trabalho é também uma escolha que permite levar em conta o caráter multidimensional do trabalho. (...) E exclui qualquer risco de eliminar o trabalho doméstico e sua intricação (objetiva e subjetiva, individual e coletiva) com o trabalho assalariado (HIRATA, 2002, p. 277).

Conforme já apresentado na primeira parte desta tese, é extensa a literatura que reafirma a existência de um “trabalho duplicado” exercido pelas mulheres. Na relação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, as mulheres trabalhadoras vivenciam, ao mesmo tempo, uma relação de exploração e de opressão. Como assalariadas, produzem mercadorias com valor de troca e sofrem a exploração econômica do capital, comum a todos os trabalhadores. Mas, ao exercerem também o trabalho doméstico, que por ser realizado fora do mercado, não tem, assim, valor de troca, estão submetidas a uma relação de “opressão patriarcal”. Albarracín (1999, p. 48) ressalta que assim como a propriedade privada dos meios de produção é a instituição básica que garante a exploração do/a trabalhador/a, independentemente das formas que tenha adquirido em cada época histórica, a família é a instituição básica que garante a opressão da mulher e a divisão do trabalho em função do sexo.

Portanto, quando se propõe analisar a divisão sexual do trabalho, é necessário adotar uma perspectiva que o relativize por relação com a existência de duas esferas sociais, que embora separadas, se relacionam mutuamente:

Uma esfera pública – referenciada espacial e funcionalmente ao campo produtivo, sendo que nele o trabalho/emprego é suportado por relações extrafamiliares e unido estreitamente a uma remuneração – e uma esfera doméstica – referenciada espacial e funcionalmente ao lar, às relações familiares e ao trabalho (doméstico) envolvido na (re) produção cotidiana dos membros do grupo familiar. (ROCHA e FERREIRA, 2006, p. 17)

Não obstante os avanços tecnológicos - tanto industriais, quanto domésticos - e o aumento da escolaridade permitirem o ingresso das mulheres em áreas e ocupações anteriormente dominadas por homens, e a dividir com eles o trabalho mercantil, evidenciou-se, na presente pesquisa que o trabalho doméstico, ainda continua sendo prerrogativas delas. Independentemente da formação social que assumem as famílias dessas mulheres, estando solteiras, casadas ou divorciadas; morando sozinhas, com o parceiro ou com os pais e irmãos; tendo filhos ou não, evidencia-se que continua sendo delas a responsabilidade pela produção cotidiana das condições necessárias de reprodução da força de trabalho fora dos circuitos do mercado.

Dominique Fougeyrollas-Schwebel (1999, p. 65) ao analisar as transformações ocorridas na família e a divisão das tarefas domésticas observa que,

as novas condições de organização do trabalho doméstico se desenharam a partir da evolução das estruturas familiares – crescimento do número de casais não-coabitantes, aumento do número de separações e divórcios, multiplicação dos lares em que a mulher é o chefe de família (lares monoparentais). Essa evolução é uma manifestação, da parte das mulheres, do desejo de reduzir as relações de dependência conjugal, mas não reduz, e até reforça, a responsabilidade da mãe pelos filhos.

Os dados do IBGE apresentados no Capítulo 4, tabela 4, na presente tese corroboram essa situação quando evidenciam que o arranjo familiar do tipo monoparental com filhos, apresenta, no Brasil, uma maior proporção (52,9%) dentre os arranjos familiares que têm a mulher como pessoa de referência responsável pelo domicílio. Os relatos e histórias de vida das trabalhadoras entrevistadas também trazem indícios dessas condições.

Joana, de 34 anos, uma das engenheiras da Unidade-MG é divorciada e mantém a guarda dos dois filhos adolescentes. O pai dos jovens casou-se novamente, contribui com a pensão alimentícia e faz visitas esporádicas. Apesar da dupla jornada de trabalho e do estudo noturno, é a responsável pelo acompanhamento dos filhos e das tarefas domésticas e alega não ter tempo para a vida pessoal. É também motivo de preocupação para ela um possível envolvimento amoroso com colegas de trabalho, o que poderia ocasionar em perda de respeito na empresa e dificuldades de promoção.

A minha vida é uma luta. Tenho 2 filhos adolescentes e cuido deles diariamente. É o para casa, as reuniões da escola, namoros, as crises da adolescência, as tarefas domésticas. E ainda tenho o meu trabalho aqui que não é mole, não. Estou sozinha e nem penso em namorar ninguém. Não tempo pra isso. Quase não saio de casa e namorar alguém aqui da empresa, nem pensar. Acho que perderia o respeito e a credibilidade das pessoas. Não gosto de misturar as coisas. Também não dá pra pagar empregada, a minha despesa é muito alta. Então vou fazendo as coisas à medida que dá.

A Soldadora Luisa, que tem 39 anos e mãe de duas jovens de 17 e 16 anos, depois de divorciada, foi quem ficou com a guarda das filhas. Porém como antes de ingressar na Iron Mining trabalhou por muitos anos em empresas terceirizadas, mudando constantemente de cidade e tendo de morar em repúblicas mistas e em hotéis de trabalhadores, deixou as filhas sob a guarda das avós. O pai das meninas também já se casou novamente e não paga pensão, tampouco se responsabiliza por elas. Hoje, Luisa lamenta ter deixado as filhas com as avós, pois apesar de ter conquistado um emprego melhor remunerado e poder cuidar pessoalmente das filhas, elas já se acostumaram com a situação e não querem mais morar com ela. Na esperança de que as filhas ainda se decidam a dividir a casa com ela, Luisa decidiu não se casar, tampouco morar com o namorado, que passa apenas os fins de semana com ela, mas não também não divide o trabalho da casa:

Minhas filhas continuam morando com as avós. Uma eu vejo sempre, pois sou vizinha da minha mãe. A outra eu vejo menos, porque mora em outro bairro. Sinto muito a falta delas e agora que estou ganhando bem poderia trazê-las de volta, mas elas não querem. Mas quem sabe elas mudam de idéia, né? Por isso não quero por homem em casa. Dou conta de tudo sozinha. Faço todas as tarefas de casa e como troco turno não sobra tempo pra mais nada. Meu namorado reclama que não tenho tempo pra ele, mas quando vem aqui em casa ele só faz bagunça, não lava um copo. Homem é assim quer que a gente faça tudo pra eles.

Os relatos de Joana e Luisa evidenciam o que Fougeyrollas-Schwebel (1999, p. 68) denomina *lógica do dom*, que é a capacidade de doação supostamente inerente às mulheres. São as imposições, as práticas repetidas, interiorizadas, frequentemente herdadas, que, pela rotina que estabelecem, estruturam os papéis masculinos e femininos e definem a divisão de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres na família. Assim, as entrevistadas mesmo alegando cansaço e falta de tempo, consideram normal, ou até motivo de orgulho, abdicarem ou

sacrificarem a própria vida pessoal e amorosa em função da responsabilidade pelos filhos e o trabalho doméstico, apesar dos seus ex-maridos já terem constituído uma nova família.

Também Janaína, a operadora de caminhão de 41 anos, casada e mãe de um menino de 13 anos, apesar do marido trabalhar na mesma empresa, no mesmo cargo e, no caso deles, executarem as mesmas tarefas na Unidade-MG, operando caminhões de grande porte, no sistema de revezamento de turnos, o trabalho doméstico e os cuidados com o filho são de responsabilidade dela. Janaína se justifica dizendo que antes de ser operadora de caminhão trabalhou como enfermeira e cuidadora de idosos, e também como empregada doméstica, portanto “está acostumada” a cuidar das pessoas e a fazer serviços domésticos. O marido, durante as folgas vai para o sítio da família, cuida dos cavalos, do pomar e da horta que eles mantêm por lazer, “e às vezes leva uns amigos pra fazer churrasco e tomar cerveja”, enquanto ela faz todas as tarefas domésticas sem contar com nenhuma ajuda. Apesar da aceitação, Janaína só lamenta não ter tempo para cuidar mais de si mesma.

Gostaria de freqüentar uma academia, poder cuidar melhor do cabelo, das unhas, mas não dá tempo. Minhas folgas são pra lavar, passar, cozinhar, arrumar a casa, ajudar meu filho nos deveres da escola. Também estou estudando e freqüento as aulas às vezes de manhã, outras à noite. Como perco muita aula, tenho sempre de fazer trabalhos acumulados da escola. Meus colegas me admiram muito e acham que eu sou muito forte e corajosa pra dar conta de tudo. Eles criticam o meu marido não me ajudar em casa, mas nenhum deles ajuda a própria mulher!

Ana, a engenheira que não quis revelar a idade durante a entrevista, aparenta ter entre trinta e cinco a quarenta e poucos anos, é solteira e mora sozinha. É bastante reservada, fala pouco, não tem namorado e faz questão de cuidar pessoalmente de sua casa. Diz que é muito organizada, sistemática e gosta de tudo impecável. Apesar do salário mais alto dentre todas as entrevistadas e ter condições de “externalizar” os serviços domésticos pagando outra pessoa para realizá-lo, se acostumou a cuidar de si mesma e não gosta “que outros façam as coisas de casa para ela”.

Observa-se que apesar dos diferentes níveis de escolaridade e de cargos ocupados pelas entrevistadas na mineradora (engenheiras, soldadora e operadora de caminhão), as situações vivenciadas por elas são muito semelhantes e há uma

“aceitação natural” da condição da *lógica do dom* e da submissão da mulher ao trabalho doméstico. Conciliar ou articular a vida familiar e a vida profissional cabe quase que exclusivamente às mulheres. Tanto que, segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 604):

Hoje, certos pesquisadores propõem substituir “conciliação”, ou mesmo “articulação”, por “conflito”, “tensão”, “contradição” para evidenciar a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres.

Essa relação parece fortemente marcada pela permanência, e “a divisão sexual do trabalho parece submetida a uma força que leva mais ao deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino do que a supressão da própria divisão sexual”. (HIRATA, 2002, p. 285). E, conforme Le Doaré (1994, *apud* Hirata, 2002, p. 285) “as respectivas condições do trabalho dos homens e das mulheres mudam de acordo com o contexto histórico, cultural, econômico, mas não se transformam, seguem obstinadamente a mesma linha de divisão dos espaços masculinos e femininos.”

Todavia, observam-se ocasiões de deslocamentos, se não de rupturas – ainda que incipientes – e um movimento rumo à divisão mais justa do trabalho doméstico, sobretudo entre as trabalhadoras mais jovens. Ainda que impostas de forma incisiva por elas, as tarefas de casa vêm sendo divididas e assumidas pouco a pouco com os homens, cônjuges ou colegas que dividem a mesma residência. Apesar de ainda se responsabilizarem por parte tarefas domésticas, têm histórias, concepções e discursos um pouco diferentes das entrevistadas de mais idade:

Quando eu morava em república mista, o trabalho era todo dividido entre as mulheres e os homens. Éramos 3 mulheres e 2 homens e o trabalho era dividido assim: cada um lavava e passava a própria roupa, e arrumava o próprio quarto. As mulheres faziam escalas de revezamento para arrumar a casa, cozinhar e lavar a louça. A gente não dava mole pra eles, não. (Cristina, eletricitista, 25 anos)

Hoje eu, apesar de trabalhar e estudar, ajudo muito a minha mãe em casa porque o meu pai não faz nada pra ajudar. Mas já falei para o meu noivo que depois de casados não vou fazer tudo sozinha. Ele vai ter de se responsabilizar pelos cuidados da casa também. (Diana, mecânica, 23 anos).

Eu não tenho empregada, trabalho o dia todo e estudo à noite. Você acha que eu dou conta de ainda por cima cuidar de casa? Sem

chance! Deixei bem claro para o meu marido que ele deveria me ajudar. Agora então que estou grávida, ele tá cuidando de tudo sozinho. Quando o bebê nascer, vamos ter de mudar um pouco a situação. Talvez contratar alguém, ou deixar ele com uma das avós. (Beatriz, Soldadora, 28 anos)

Constata-se nos casos apresentados, o que Hirata e Kergoat (2007, p. 602) consideram como um dos pontos fortes das novas modalidades que se apresentam na divisão sexual do trabalho. A reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico remete à “externalização do trabalho doméstico”, mas também a uma nova divisão das tarefas de casa, com o maior envolvimento dos homens, que presume o “paradigma da parceria, no qual ‘os novos pais’, o casal visto como lugar de negociação entre dois indivíduos iguais de direito e de fato”. Mulheres e homens agindo como parceiros vivenciando relações mais em termos de igualdade que poder.

Em relação à teoria da “externalização do trabalho doméstico” abordado pelas mesmas autoras, aparece ainda entre as entrevistadas o “modelo da delegação”, na qual as mulheres assalariadas em melhores condições financeiras recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária para a realização dos serviços de casa, na função de empregadas domésticas. Porém elas alegam muitas dificuldades nessa “externalização” devido à falta de mão de obra disponível no mercado de trabalho:

É muito difícil encontrar uma empregada doméstica em qualquer lugar. Mesmo Nova Lima e Itabirito que são cidades pequenas e que as pessoas têm baixo poder aquisitivo, encontrar alguém interessado a trabalhar em casa de família é um milagre. (Joana, engenheira).

Em outros casos é a baixa qualificação dessas mulheres o fator das dificuldades:

Prefiro fazer as minhas coisas sozinha. As pessoas que aparecem para trabalhar em casa são um problema constante... Se são jovens demais, não sabem fazer nada, e se já são mais velhas não dão conta do serviço. Outras são estabanadas, arrancam e estragam tudo, os móveis, o piso. É um inferno! Já desisti! (Ana, Engenheira)

Contraditoriamente, à baixa qualificação de parte da mão de obra feminina, também a alta da escolaridade identificada entre as mulheres e a demanda por mão de obra local das empresas da região, principalmente a Iron Mining e suas empresas

terceirizadas, têm se tornado obstáculos para a externalização do trabalho doméstico por parte dessas trabalhadoras.

As mulheres estão estudando mais e não querem ser empregadas domésticas. Minha mãe teve uma empregada por muitos anos e as três filhas delas estudaram e nenhuma é empregada doméstica. Uma fez enfermagem e trabalha no hospital, as outras trabalham como auxiliar de escritório nas empreiteiras da Iron Mining. Tem sido assim. É impossível encontrar uma empregada por aqui. (Giovana, Técnica)

Hoje tá muito fácil estudar e arrumar um emprego melhor por aqui do que o de empregada doméstica. As meninas têm acesso ao curso técnico gratuito em um monte de programas do governo e de algumas empresas. Fazem o curso superior financiado, com bolsa etc. Vejo que no futuro quando as mulheres mais velhas, que ainda são as únicas que topam fazer esse tipo de serviço não agüentarem mais, ninguém mais vai ter empregadas. (Denise, Técnica)

Tal fenômeno sobre a carência de empregadas domésticas no mercado de trabalho e a baixa qualificação dessa classe profissional é ainda pouco explorado e poderá se constituir tema de pesquisas futuras.

O que se pode observar pelos dados da pesquisa e à luz das autoras estudadas (Hirata e Kergoat, 2007) é que, a “conciliação” da vida familiar com a vida profissional é ainda um modelo fortemente sexuado, visto que define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa conciliação: as mulheres. Sobre a “externalização” e a “polarização do emprego das mulheres” modelo no qual as mulheres mais abastadas externalizam o trabalho doméstico para outras em situações mais precárias, a única responsável pelo gerenciamento do trabalho doméstico, pela contratação e acompanhamento das empregadas (e até mesmo pelo pagamento do salário delas) continua sendo as mulheres, e consagra o *statu quo* segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional e doméstico.

## **8.6 DESLOCAMENTOS E MUDANÇAS; PERMANÊNCIAS E CONTINUIDADES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA MINERAÇÃO DE FERRO E AS ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA DAS MULHERES**

Conforme Kergoat (1996, p. 20-22) “a divisão sexual do trabalho está no centro (no coração) do poder que os homens exercem sobre as mulheres”. Mas por se tratar da base material da construção social dos sexos, a divisão sexual do trabalho é passível de ser aprendida historicamente em um verdadeiro pensamento dialético. As relações sociais de sexo estabelecidas no trabalho não são categorias imutáveis, fixas, ahistóricas e associais. São ao contrário, periodizadas e em constantes mudanças. “Nada é imutável, mecanicista, tudo é histórico, periodizável” (p.23)

De fato, as informações obtidas durante a pesquisa de campo do presente estudo, bem como a análise dos documentos da empresa, apontam na direção de muitas mudanças e deslocamentos na divisão do trabalho entre os sexos na mineração de ferro. No entanto, longe de um pensamento determinista e pessimista, apesar dos avanços e deslocamentos detectados não se pode deixar de observar as continuidades e as permanências das condições de desigualdade quando se trata da divisão do trabalho entre os sexos neste ambiente industrial.

Conforme anteriormente citado, apesar da presença crescente das mulheres em cargos e ocupações tradicionalmente masculinos na mineração de ferro, os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho, - a divisão de tarefas masculinas e femininas e a valorização diferenciada do trabalho dos homens e das mulheres, embora tenham sido alterados, não foram totalmente extintos. E como alerta Kergoat (2010, p. 94), instala-se aí um paradoxo: “simultaneamente à melhora da situação da mulher, no mercado de trabalho, ocorre a persistência, às vezes mesmo a intensificação, da divisão sexual do trabalho. Tudo muda, mas tudo permanece igual”.

Todavia, para Louro (1996, p. 16) os estudos sobre as relações sociais de sexo que apontam somente para a mulher vítima, dominada, *versus* o homem poderoso e dominante, sofrem de uma grande simplificação. Pensando a relação de poder existente nas relações sociais de sexo como uma rede complexa, numa conceituação que se aproxima das proposições de Michel Foucault, a autora propõe pensar esta relação como uma ação que supõe, intrinsecamente, formas de

resistência e contestação, mais do que algo que é possuído apenas por um pólo e que está ausente no outro.

Considerando a constante mutabilidade da divisão sexual do trabalho no tempo e no espaço e em sociedades distintas, associada às estratégias de resistência dos “dominados” nas relações de poder, pode-se falar das mulheres da presente pesquisa como “sujeitos” que ao mesmo tempo sofrem a ação das relações sociais, mas igualmente agem sobre elas, mobilizando, construindo, alterando, tanto individualmente como coletivamente suas vidas, por meio das práticas sociais.

A presença da mulher nos últimos anos nos cursos de formação profissional qualificando-se, e nas portas das empresas de mineração candidatando-se e concorrendo com os homens por vagas em cargos majoritariamente masculinos, tais como mecânicas, eletricistas, soldadoras, engenheiras e operadoras de equipamentos, além da determinação em aceitar os desafios e dificuldades que se apresentam nesse setor, associados à consciência de suas próprias competências e potencialidades constata esses avanços.

Sempre quis ser soldadora. Fiz curso de soldagem, instrumentação e eletrotécnica no Senai e depois fiz curso técnico de informática industrial. Mas gosto mesmo é da área de solda. Precisa ter muita paciência, é um serviço de precisão e muito perigoso. Acho que tenho sucesso porque sou muito minuciosa e cuidadosa, por isso me envolvo menos em acidentes do que os homens. Eles são muito estovados. Faço qualquer tipo de solda, elétrica, maçariqueira, chanfro e tocha que são as pesadas e perigosas. Encaro numa boa. Agora estou afastada e não troco turno porque estou grávida de 6 meses. Mas quando acabar a minha licença maternidade, vou voltar. Minha irmã também é soldadora e a dois atrás teve um bebê e voltou para a área de manutenção, sem nenhum problema. Antes de trabalhar aqui, trabalhei em empreiteiras nos paradões (emprego temporário) aqui mesmo e em siderurgias. Quando passei pelo processo seletivo aqui, tinha mais 4 homens disputando a vaga (prova escrita, psicotécnico, prova prática na área industrial e entrevistas com os gerentes). Fui contratada por ter me saído melhor nos testes. Mas o setor de RH não queria minha contratação por causa da área industrial não ter banheiros direito, vestiários femininos, mas isso não foi problema pra mim, dava sempre um jeito. Fui a primeira soldadora na área da empresa. Antes só havia nas empreiteiras. Estou estudando Engenharia de Produção à noite e quero ser promovida quando me formar, mas continuar na área operacional. No que depender de mim, vou longe aqui. (Beatriz, Soldadora)

Constata-se também o interesse da empresa em corrigir práticas discriminatórias e preconceitos que vêm se arrastando historicamente no ambiente de mineração.

Acho que o preconceito contra as mulheres já não existe mais tão forte quanto antes, mas tornou-se um hábito contratar apenas homens na mineração. As empresas de base levaram mais tempo para perceber a produtividade das mulheres. Elas são muito mais objetivas, têm senso de organização e limpeza, se dão melhor em registros e controles. É evidente que elas geram muito valor para a companhia. Só precisamos divulgar mais essa ideia entre o pessoal da chefia e de chão de fábrica. (Geop.)

Aos poucos Iron Mine está inserindo mulheres em suas áreas operacionais, mas não há um procedimento formal para isto. Não há esse foco na corporação. É preciso ter diretrizes claras para contratação e adequação dos espaços físicos para as mulheres. Hoje há poucas atividades braçais na mineração e a falta de força delas não é justificativa para a não contratação. A falta de banheiros, vestiários etc. nas áreas operacionais é apenas uma desculpa esfarrapada. É só colocar no planejamento e construir. O valor do investimento é muito pequeno se comparado ao retorno que as mulheres dão no trabalho. Elas são mais dedicadas e produtivas. (Geop).

Também a afirmação de Lombardi (2010, p. 36) na qual a transformação mais decisiva no perfil da mão de obra feminina nos últimos anos tenha sido o aumento de sua escolaridade para patamares superiores aos dos homens é evidenciada. E o aumento da escolaridade, associado à formação, qualificação e requalificação profissionais também têm melhorado a consciência crítica das mulheres, contribuindo para a luta pelos seus direitos e a busca de sua realização profissional. As oportunidades oferecidas pela empresa também têm sido bem aproveitadas por elas.

Um exemplo disto é Janaína, operadora de caminhão fora de estrada e ganha o dobro do que ganhava como auxiliar de enfermagem. Em seu turno de trabalho atuam mais dez mulheres como operadoras. Seu marido, quatro irmãos e o pai também trabalham na empresa na mesma função. É muito respeitada e admirada pelos colegas homens pela coragem e comprometimento. Estuda Direito e está em treinamento para aprender a operar outros equipamentos e tornar-se operadora II ou III. Como trabalha em revezamento de turnos e tem muitas folgas, ao final do curso de Direito, pretende atuar nas duas áreas: operadora na Iron Mining e advogada particular ou delegada. Está feliz pelas oportunidades que está tendo na empresa.

Sou operadora de caminhão, e trabalho com muitos homens na área. Mas apesar de gostar muito do que faço sei que posso ir mais longe. Antes, como enfermeira ou cuidadora eu não podia estudar. Ganhava

pouco e não tinha ajuda nenhuma. Agora estou estudando Direito e quero ser delegada ou advogada criminalista. Quando pedi a bolsa para a empresa achei que não ia receber. Mas, pra minha surpresa eles me deram. Tem sido muito difícil, pois como revezo turnos, perco muitas aulas, fico com a matéria acumulada, mas não vou desistir. (Janaína, Operadora de Caminhão).

A soldadora Luisa que há cinco anos participou do processo seletivo na empresa, disputou a vaga com três homens. Fez apenas uma entrevista e se sobressaiu no teste prático devido a experiência de 15 anos. Apesar de ser uma mulher ainda jovem, bonita e orgulhosa da longa e bem cuidada cabeleira negra, traz no corpo inúmeras marcas de queimaduras causadas por fragmentos de solda e uma baixa acuidade visual devido ao tempo de trabalho com radiação, sem proteção. Falta também um falange do dedo anular da mão direita, que foi cortado por uma “serra de copo”<sup>60</sup> há 8 anos em um acidente de trabalho. Atua hoje em revezamento de turnos, na manutenção, fazendo reparos nos equipamentos fixos na Usina de Beneficiamento com uma equipe de mais seis homens e é bastante respeitada e elogiada pelos colegas. Tem consciência do quanto o trabalho com solda industrial é pesado e está se preparando para tirar a carteira de habilitação categoria D e se candidatar ao cargo de Operadora de Equipamentos na Iron Mining.

Porém, não obstante todas as histórias de luta e superação destas mulheres, os estereótipos da “natureza feminina”, suas possíveis limitações físicas e a “virilidade” necessária para a execução de determinadas funções na empresa: são muitas vezes evidenciados na fala dos gerentes como uma forma de desqualificação profissional delas:

Não consigo imaginar uma mulher de madrugada, dando ordens para um bando de peões desatolarem um caminhão na mina e atolada de barro até o joelho. (Sup)

Quando vejo aqui na empresa mulher puxando carro de solda, carregando caixa de ferramenta de mais de 20 kg fico abismado. Mesmo não tendo nada contra, acho o trabalho muito puxado pra elas. É coisa grosseira, pra homem, pra macho, mesmo. (Sup)

Mas nem todos os gestores compartilham da mesma opinião, pois reconhecem e se interessam pela produtividade das mulheres, além do menor número de acidentes de trabalho ocorrido com elas, o que tem favorecido a sua

---

<sup>60</sup> “Serra de copo” é um equipamento elétrico utilizado em caldeiraria para cortar peças de metal que serão posteriormente soldadas.

contratação e permanência na empresa. No entanto, ainda evidencia-se em alguns discursos a ênfase nas “competências naturais” das mulheres e nas atividades realizadas por elas na empresa como um prolongamento das atividades domésticas:

Na mineração a tecnologia evoluiu muito e isto favorece as mulheres. Quando eu comecei a colocar as mulheres para operarem os caminhões, foi um sucesso e elas acabaram criando a cultura da limpeza. Quando o equipamento estava parado elas iam varrer o minério acumulado, colocavam jornais no chão para não sujar as botinas. Aí os homens até começaram a copiar e a fazer o mesmo. Elas são muito mais detalhistas e caprichosas. (Geop.)

Nós temos analistas financeiros em todas as gerências e todas são mulheres. Por que? Porque a mulher gerencia muito melhor as contas, coloca um pouco de freio nos supervisores. Elas sabem “medir a água e o fubá”, fazer a verba render. É como se dizia antigamente: o homem bota o dinheiro em casa e a mulher de administrar bem. Antes, os supervisores ficavam meio perdidos sem saber fazer o orçamento, gastavam além da conta, ficavam apertados sempre. Depois que pusemos as mulheres para ajudar, o dinheiro até sobra, às vezes. (Geop).

As mulheres cuidam melhor dos equipamentos do que os homens e se envolvem menos em acidentes, por isso, os equipamentos delas precisam de menos manutenção. Também são mais caprichosas quando trabalham na mina. Quando estão patrolando, passam com o caminhão na estrada apenas uma única vez. Fica um verdadeiro “tapete”.. Isto economiza tempo e combustível. (Sup.)

Mas, muitas das atividades realizadas na mineração de ferro são penosas e arriscadas para qualquer trabalhador e, sobretudo para as mulheres, carecendo, ainda de melhorias por parte da empresa. O trabalho realizado pelos operadores de equipamentos nas frentes de lavra, por exemplo, é feito em revezamento de turnos, em minas a céu aberto, com pouca iluminação, sujeito a todas as intempéries sempre de forma excessiva e constante: sol, poeira, chuva, lama, vento, riscos de desabamentos etc. Apesar de contar com vestiários e instalações adequadas para homens e mulheres, como o trabalho cotidiano é realizado em áreas instáveis e em constantes mudanças físicas e geográficas, que variam de acordo com os cortes, perfurações e desmontes necessários para a extração do minério, não há instalações adequadas por perto, tampouco condições para se ter banheiros químicos em todos os locais de trabalho. Além disso, a alta tecnologia existente nestes equipamentos controla os tempos de paradas, que para não afetar a produtividade, devem ser mínimos. Assim, frequentemente os trabalhadores homens

fazerem suas necessidades biológicas entre as leiras e os taludes da mina. Situação constrangedora para as mulheres que, para evitar que isto seja utilizado como uma “desculpa” para a não contratação delas nas lavras, encontram formas de contornar o problema:

Estou cansada de ver homem fazendo xixi nas leiras. Passo adiante e faço de conta que não vi nada. Depois ainda brinco com eles pelo rádio. Encaro de maneira natural. Se dou uma de “dondoca” e reclamo, vão me dizer: “por que não vai então lavar panelas no restaurante?” (...) Aproveito sempre quando o caminhão está carregando e dou uma “fugida” para o despacho<sup>61</sup>. Aí utilizo o banheiro dos meninos e dou uma lavada no rosto. O problema é quando estou menstruada, pois não há condições para uma higiene adequada, mas eu não reclamo. Dou sempre um jeitinho. (Janaína, operadora).

Em outros casos, conscientes ou não, do que a sua “condição feminina” representa para os colegas de trabalho e gerentes, algumas das entrevistadas, utiliza favoravelmente dos estereótipos femininos elaborados cultural e historicamente pela sociedade como uma forma de resistência (e até de sobrevivência) aos trabalhos pesados realizados na mineração de ferro.

O meu maior problema é carregar a caixa de ferramentas pela instalação afora. Ela pesa mais de 20 quilos e a gente tem de subir e descer escadas o tempo todo. Eu quase não consigo tirar ela do chão. Então quando vou pra área, peço sempre ao supervisor pra me deixar trabalhando em dupla com um dos rapazes mais gentis da turma. Ele fica com pena e carrega a caixa pra mim. Aí dou um sorriso, agradeço e fica tudo bem, consigo fazer o trabalho numa boa. (Diana, mecânica)

Porém, uma outra entrevistada, teme que a sua condição de mulher, operária e negra, associada a uma suposta fragilidade sejam condições desfavoráveis para sua atuação na empresa. Por isso, tem uma forma muito pessoal de lidar com as dificuldades no ambiente de trabalho.

Quando não sei fazer uma coisa, procuro aprender e encaro o desafio. E sempre carrego meu material pra onde eu vou, sem pedir ajuda a ninguém. Dou um jeito e me viro. Já imaginou, além de mulher e negra, dar uma de “fresca” e depender dos caras da área pra carregar meus equipamentos? Jamais! Prefiro eles me zoando porque sou “durona” do que me chamando de “fresca”! (Cristina, Eletricista)

---

<sup>61</sup> Despacho é uma sala de controle localizada próximas às frentes de lavra, onde ficam os técnicos responsáveis pela operação da mina.

Os receios da eletricitista têm fundamento, pois, conforme as reflexões de Soares (2010, p. 13) existe uma perversão na organização da vida social, a qual “está baseada na hierarquização e exploração das relações de gênero, de classe e de raça” e a conseqüente estigmatização dos males sociais como males inerentes aos indivíduos, incapacitando-os, dessa forma para a conquista da cidadania.

Entre os trabalhadores homens, embora não tenham sido entrevistados para a presente pesquisa, percebe-se durante as observações e em conversas informais, que a presença de mulheres neste ambiente majoritariamente masculino ainda é fonte de admiração e ao mesmo tempo de desconforto e preocupação. Segundo alguns deles, “os problemas domésticos ainda afetam mais o desempenho das mulheres do que os homens.” “Acho que as mulheres têm muita coragem e precisam ajudar o marido, mas estão tomando o lugar dos homens aqui na empresa”. Essas observações reforçam ainda mais o senso comum estabelecendo o lugar da mulher no espaço privado, a responsabilidade do homem como provedor da família e a renda auferida por ela é apenas complementar. No entanto, os dados da Fundação Carlos Chagas (2008) e do IBGE (2010) informam que é a mulher a principal responsável pelo domicílio em mais de 37 % dos lares brasileiros.

Uma das entrevistadas se sente oprimida e até ameaçada pelas atitudes dos colegas de trabalho e observa que isto tem influenciado os gerentes dificultando a sua ascensão profissional e, de certa forma, moldando a cultura da empresa.

Os colegas desvalorizam muito o trabalho das mulheres. Ser mulher e competente é uma ameaça pra eles. Aí temos de mostrar resultados tão bons ou melhores em menor tempo. É incrível mais os homens não se mobilizam para o seu crescimento pessoal, mas apenas para desmobilizar as mulheres. Alguns acham que estamos no lugar e no papel errado, tomando o lugar dos homens. Quanto aos gerentes, parece que mesmo quando gostam do trabalho da gente, há um receio de bater de frente com a maioria e aí os elogios ficam só no discurso. Parece que é cultura da empresa, não ver as mulheres como competentes tanto tecnicamente como gerencialmente, sabe? (Giovana, Técnica)

Parece que a competitividade instalada no ambiente de trabalho entre os/as trabalhadores/as não é só capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas da divisão de papéis entre os sexos. E ainda, conforme Soares (2010):

Apesar da crescente aceitação de que ela (a mulher) pode entrar no território masculino do público e do produtivo, será sempre uma entrada incompleta, inadequada, com falhas. A imagem da mulher mãe, dona de casa, responsável pelo cuidado estaria sempre atrapalhando, projetando a sua sombra sobre a imagem da mulher trabalhadora, produtiva, competitiva (aquela que realmente interessa à empresa). (SOARES, 2010, p.14)

No entanto, alguns gerentes desafiam o *status quo*, defendem a contratação das mulheres e acirram ainda mais a competição entre eles. Para um dos gerentes, a atuação das mulheres tem forçado os homens a buscar a melhoria de desempenho, ainda que isto seja contrário ao desejo deles.

Quando começamos a contratar as mulheres para a área operacional, parte da equipe recebeu mal, parte desconfiou e apenas uma parte muito pequena aceitou de imediato e até acharam que iria melhorar o setor. Este superprotegiu as mulheres por carinho, os outros até faziam verdadeiras “sacanagens” com elas. As mulheres se defendiam ficando quietas no canto, outras queriam provar pra eles que eram tão boas de serviço quanto eles. E eu ficava de lado, só observando. Ignorava o conflito. Aos poucos eles foram vendo que elas vieram pra ficar e que não adianta reclamar. Hoje eu acho ótimo, porque para não ficar pra trás, eles estão tendo de correr e trabalhar tão bem quanto elas. (GEOP.)

Embora o interesse dos gerentes pela contratação de mulheres para os cargos operacionais e a conseqüente competição que se instala entre elas e os trabalhadores homens, segundo a análise do Observatório Brasil da Igualdade de Gêneros (2009, p. 18), possa ser positivo, evidenciando uma feminização do mercado de trabalho formal, pode também expressar uma estratégia do empresariado em contratar de forma mais precária e a aumentar o nível de exigência a todos os trabalhadores de modo geral. Indícios desse movimento foram evidenciados na presente pesquisa no ambiente da mineração de ferro:

As mulheres estão chegando com tudo. Estudam mais, são mais disciplinadas e acatam melhor as ordens. Sabem seguir os padrões e fazem tudo bem feito da primeira vez. Também são mais ecléticas e dão conta de fazer mais coisas ao mesmo tempo. Os homens estão ficando pra trás. Agora eu cobro deles a mesma performance das mulheres e quem não estudou, tem que se mexer e voltar pra escola. Quero nivelar a minha equipe por cima e elas estão se tornando referência. (GEOP)

Mas, embora quase todas as ocupações estejam abertas às mulheres na Unidade-MG (ainda que seja apenas de maneira formal), há um movimento de

inúmeras trabalhadoras buscando a saída do ambiente agressivo da área industrial e das dificuldades encontradas nas ocupações ditas masculinas. Alegando buscar crescimento profissional em áreas mais favoráveis à mulher e a qualidade de vida em um ambiente de trabalho mais limpo e saudável, elas, na primeira oportunidade, pedem transferência para áreas administrativas e burocráticas. Isto tem provocado a indignação de várias das entrevistadas e até mesmo dos gerentes que apóiam a contratação de mulheres para a área operacional:

Para as mulheres terem sucesso na mineração elas só precisam perder o medo de enfrentar as situações de maneira mais direta e serem mais unidas. Algumas acabam perdendo o foco e se desviando da área de atuação. Trabalham como mecânicas, eletricistas, técnicas, mas acabam escolhendo cursos superiores em áreas mais leves, como Psicologia, Administração, Direito. Aí não dá pra continuarem na área operacional. (SUP)

A gente batalha pra conseguir respeito na área técnica e aí, chegam algumas meninas aqui e aceitam qualquer cargo apenas pra entrar para a empresa. Aí na primeira dificuldade elas colocam tudo a perder e esperam a primeira oportunidade para sair da área operacional e ir para os serviços de escritório e fazer coisas mais leves. Outras acabam fazendo cursos que não têm a nada a ver com a área e não conseguem fazer carreira. Sem querer elas acabam reforçando a idéia de que as mulheres não dão conta do trabalho na área operacional. Elas precisam conhecer mais as áreas, as funções e as oportunidades futuras. Acho que a gente deve se unir pra conseguir vencer. (Denise, Técnica)

Essa situação, dentro da perspectiva de Jardim Pinto (1992, p. 130) enfraquece a potencialidade de resistência dos grupos excluídos. Pois para fazerem valer seus direitos e exercerem o poder, necessitam se organizar em torno de interesses comuns, criando novos espaços de poder, não apenas em relação àquelas que exercem o poder através da estratégia de exclusão, “mas no interior do conjunto dos despossuídos, na medida em que a presença do grupo desorganiza e reorganiza o cotidiano do todo.”

No entanto, observa-se que há ainda uma certa acomodação e medo entre algumas dessas mulheres diante dos obstáculos e até de uma possível ascensão profissional; medo de errar, de perder o emprego, de “não dar conta”, de ficar “mal vistas”:

Quando o pessoal me disse que não daria pra eu ser promovida a supervisora eu preferi ficar quieta no meu canto. Acho até que a minha timidez e a minha meiguice tenham sido os motivos pra não

me promoverem. Mas eu tenho muita dificuldade de me mostrar, de fazer o meu marketing pessoal. Tenho medo de que achem que eu só quero aparecer. (...) Também não sei se daria conta do trabalho todo. E aí acabaria perdendo o que já conquistei aqui. É preferível o certo do que o duvidoso. (Denise, Técnica)

Mas, apesar de todas as vicissitudes das condições de trabalho, dos comportamentos e opiniões observados entre as trabalhadoras e os gerentes da empresa investigada, e das dificuldades enfrentadas, pode-se afirmar que as fronteiras que separam os espaços de atuação de homens e mulheres na mineração de ferro estão, a cada dia, se deslocando e se tornando mais tênue. De forma constante e incessante, as mulheres operárias deste segmento industrial estão fazendo acontecer, escrevendo a sua própria história e abrindo as fronteiras da mineração de ferro para todas as demais mulheres.

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa iniciou-se a partir do desejo desta pesquisadora de resgatar um pouco de sua história e trajetória profissional iniciada na década de 1980, como Técnica em Segurança do Trabalho, de nível médio de escolaridade, na área técnica de uma mineradora de grande porte na cidade de Mariana, localizada no Quadrilátero Ferrífero Mineiro.

Sendo uma das primeiras mulheres a se ingressar na área operacional desta empresa e desempenhando funções, até então, consideradas masculinas, enfrentou muitas dificuldades e diversos preconceitos por sua condição feminina. Na ocasião, ainda que o desempenho das trabalhadoras nos testes seletivos fosse acima da média, era muito difícil a contratação de mulheres em áreas técnicas operacionais e, sobretudo de comando. O posicionamento dos gestores era bem definido em relação à contratação de mulheres na empresa, exceto como secretárias, telefonistas, nutricionistas, entre outros cargos considerados femininos. As raras mulheres que eram contratadas como técnicas e engenheiras (na época não se contratavam mulheres para cargos operacionais, tais como, mecânicas, soldadoras, eletricistas e operadoras), independentemente do cargo exercido por elas, tinham pouco ou nenhum poder de decisão, eram por diversas vezes criticadas publicamente e não podiam sequer dirigir os veículos da empresa – que era privilégio dos homens. Todos os trabalhos de inovação desenvolvidos por elas e apresentados em eventos do setor deveriam apresentar o nome do chefe imediato como autor principal. Também o cardápio do restaurante industrial escolhido pela nutricionista e as campanhas de saúde ocupacional desenvolvidas pelas enfermeiras do trabalho eram previamente aprovadas pelo gerente geral. Essas, entre outras situações constrangedoras faziam parte do cotidiano dessa autora e de todas as demais mulheres, que na época, ousaram desafiar o preconceito vigente, quebrar o paradigma no qual “mineração não era lugar de mulher” e se ingressaram neste segmento industrial majoritariamente masculino.

No momento atual, já passadas mais de duas décadas e diante dos avanços organizacionais e tecnológicos que afetaram o mundo do trabalho e trouxeram inúmeras mudanças ao setor de mineração, objetivou-se, nesta pesquisa desvendar

como a nova face da divisão sexual do trabalho se apresenta hoje neste segmento industrial.

Questionou-se a existência da presença feminina em áreas e cargos operacionais ditos masculinos; se as atividades exercidas por elas são condizentes com os cargos ocupados e se são as mesmas atividades exercidas pelos homens.

Diante da adoção do Modelo de Gestão por Competências, adotado pela maioria das empresas de ponta neste segmento industrial, buscou-se, como questão de pesquisa, evidenciar se há uma valorização diferenciada do trabalho dos homens e das mulheres e uma exigência das mulheres desenvolverem competências ditas masculinas.

Os impactos causados pelos avanços tecnológicos, pela maior escolarização e pela formação profissional das mulheres em sua atuação na mineração de ferro são também questões relevantes no presente estudo.

Também problematizou-se a articulação entre o trabalho doméstico e o trabalho assalariado realizado pelas mulheres na mineração de ferro, e foram foco de investigação as mudanças e os deslocamentos ocorridos nas posições de homens e mulheres neste segmento industrial. Assim, investigou-se o que há de novo e que situações permanecem, quais continuidades são observadas, como as mulheres têm se posicionado, quais são suas estratégias de luta e resistência.

Falar em divisão sexual do trabalho aqui não se limita simplesmente a uma conotação descritiva da diferenciação entre os sexos nas atividades sociais, mas vai além, em uma articulação dessa “descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades” (KERGOAT, 1996, p.20).

As relações sociais de sexo nesta pesquisa foram estudadas nas suas modalidades, em suas formas, sua periodização, e isto por meio das práticas sociais que legitimam a divisão sexual do trabalho na mineração de ferro e que se apresentam também nos discursos dos sujeitos da pesquisa. Isto foi importante para a articulação do quadro teórico e metodológico para se pensar não somente o “porquê” desse fenômeno social, mas também o “como” ele vem acontecendo.

Assim, a presente pesquisa empírico-qualitativa buscou ampliar o conhecimento acerca das peculiaridades presentes na divisão sexual do trabalho na mineração de ferro - o que muitas vezes fica invisível no emaranhado das relações sociais - e contribuir para o debate acadêmico sobre as relações sociais de sexo em

geral. Por meio do conhecimento da dinâmica das relações entre os sexos no mundo do trabalho em um segmento industrial hegemonicamente masculino, ao desnaturalizar as desigualdades de gênero, que nem sempre são claras nas relações de trabalho, logra-se a esperança de modificá-las, "pois o desconhecimento e a negação de uma realidade são o primeiro passo para perpetuá-la". (FERNÁNDEZ et. al., 2005, p.40).

Uma grande empresa mineradora situada no quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais foi escolhida como campo da pesquisa empírica. Diversos gestores e dez trabalhadoras da empresa escolhida foram entrevistados. Durante as visitas às áreas industriais, o cotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras foi observado, conversas informais com colegas de trabalho e estudos documentais também serviram de subsídios para o presente estudo.

O material recolhido, farto e rico em informações, possibilitou respostas às questões levantadas. Porém, conforme alerta Louro (1996, p. 17), é forçoso reconhecer que embora exista uma estreita ligação entre o fazer acadêmico e as práticas sociais, mesmo que a análise das informações empíricas à luz do referencial teórico seja apurada, deve-se admitir " - ainda que isto possa parecer desestabilizador e pouco confortável - que nossas certezas teóricas são sempre provisórias".

Embora a mineração de ferro, na percepção da sociedade, ainda seja considerada como uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres (CASTILHOS e CASTRO, 2006), com trabalhos realizados em ambientes sujos, inóspitos, insalubres e em revezamento de turnos, geralmente associados a estereótipos masculinos, a presença feminina neste segmento industrial é cada vez mais frequente. Nos últimos anos, mulheres atuando em cargos de mecânicas, eletricistas, soldadoras, operadoras de equipamentos pesados, técnicas e engenheiras têm se tornado comum nas mineradoras de grande porte e em suas empresas terceirizadas.

Os gestores e as próprias mulheres entrevistadas afirmam que a coragem e a determinação necessárias para a atuação nesse setor não são mais privilégios apenas do sexo masculino. Porém, a associação da feminilidade ao trabalho leve, fácil, limpo e que exige paciência e minúcia (HIRATA, 1995, p.43), ainda continua marcando fortemente o trabalho das mulheres, que apesar de ocuparem o mesmo

cargo dos homens nas áreas operacionais, ainda estão frequentemente expostas à “desvios de função”.

Os **princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: o princípio da separação e o princípio da hierarquia**, preconizados por Kergoat (2002), são visíveis na distribuição das atividades entre homens e mulheres nas áreas operacionais e aparecem nos argumentos dos/as entrevistados/as. Para os gerentes e supervisores, de maneira clara ou de forma velada e imprecisa, a suposta fragilidade da mulher ainda faz com que ela “não dê conta” de determinadas tarefas. Os/as entrevistados/a falam constantemente de “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres”, fazem alusão às “diferenças que existem no conjunto da mão de obra”, referem-se às **competências e aos estereótipos ditos femininos**. Nestes constantes “desvios de função” aos quais são submetidas as trabalhadoras, verifica-se uma desvalorização do saber e da qualificação das mulheres, ocasionando perdas para elas – sujeitas, não só a um “desaprendizado do ofício”, como também a uma conseqüente dificuldade de ascensão profissional – e perdas para a própria empresa que deixa de se aproveitar adequadamente de uma mão de obra altamente formada e qualificada.

Contrariando a afirmação de Kergoat (1982, p.198), de que as qualidades exigidas das mulheres tidas como inatas e não adquiridas, aptidões e não *savoir-faire* são desvalorizadas nas relações de trabalho assalariado e não consideradas qualificações profissionais, evidencia-se uma grande valorização das “competências femininas” na mineração de ferro. O cuidado, organização, limpeza, minúcia, habilidade manual entre outras “competências naturais” têm sido altamente valorizadas no processo de contratação e avaliação das mulheres no trabalho industrial, sobretudo nos serviços de solda e operação de equipamentos pesados. Mas, apesar dessa pseudovalorização das competências e qualidades supostamente naturais das mulheres, verifica-se que nenhum cargo de comando, na unidade pesquisada, é ocupado por elas. Na empresa em geral, os cargos de comando exercidos por mulheres são em áreas e setores secundários e de assessorias, frequentemente associados à prestação de serviços, às ocupações femininas e a um saber-fazer voltado para o cuidado, a minúcia, a organização e a limpeza, e de um saber-ser caracterizado pela paciência, generosidade e discrição (MACHADO, 2007, p. 268), como um prolongamento das atividades domésticas, tais como: RH, Laboratório Químico, Área Administrativa, Financeira, Saúde,

Restaurante Industrial e outras afins. Ainda são raras as mulheres que têm acesso e permanecem em cargos de comando nas áreas de produção e manutenção – consideradas as que mais agregam valor à empresa –, e sempre é exaltada a necessidade do desenvolvimento de **competências ditas masculinas**, que de certa forma, “faltam às mulheres”.

Em relação à **tecnologia**, a mineração de ferro, não se constitui como um setor pólo de desenvolvimento tecnológico, mas apenas absorve e incorpora tecnologias já previamente desenvolvidas. Verifica-se o **avanço tecnológico** neste segmento industrial na incorporação de novos equipamentos, máquinas e *softwares*, sobretudo na lavra e no beneficiamento, assim como a adoção de novos modelos organizacionais e de gestão. Assim, a apropriação masculina da tecnologia e a construção social do feminino como incompetente tecnicamente, conforme enfatiza Hirata (2007, p. 199), adquire neste contexto uma nuance diferenciada. Confirmando Abramo (1998), o desenvolvimento tecnológico na mineração de ferro abriu novas oportunidades para o trabalho feminino, criando novas chances de emprego qualificado.

Porém, paradoxalmente, na maioria das vezes, os discursos dos gestores revelam que a tecnologia ainda é um “privilegio concedido aos homens por terem mais facilidade com as máquinas” e, sobretudo nos cargos técnicos, de engenharia e de comando as mulheres não têm tido oportunidades de exercerem totalmente os ofícios para os quais se prepararam. A **divisão do trabalho em cargos de comando e de status mais “intelectual” e os de execução** são visualizados nos dados estatísticos da empresa, porém mesmo na divisão das tarefas numa mesma família de ocupação, como as profissões técnicas, essa divisão também é evidenciada. Observa-se apenas na divisão do trabalho nas funções mais básicas e operacionais - principalmente nas atividades de solda e operação de equipamentos fora de estrada - elementos que evidenciam a criação de novos **“guetos” de trabalhos femininos**, nos quais a minúcia, habilidade manual e atenção são habilidades requeridas e valorizadas, em detrimento do conhecimento profissional e tecnológico. Essa constatação corrobora as afirmações de Abreu (1994, p.55) na qual a idéia de que as novas tecnologias - ao eliminar trabalhos pesados e sujos - iriam permitir uma real igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda não é uma realidade, pois, verifica-se uma constatação irrefutável da

reconstrução continuada das diferenças que mantêm o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres.

O **espaço doméstico ou de reprodução** ainda continua associado à figura feminina e o prolongamento do ambiente privado para o ambiente de produção faz-se presente nas atividades e tarefas desempenhadas por elas, nas expectativas e exigências dos gerentes e até mesmo nos discursos e atitudes de algumas operárias. A “articulação” e “conciliação” do trabalho produtivo (assalariado) com o trabalho reprodutivo (doméstico), identificadas por Nogueira (2006) como “trabalho duplicado”, e a “lógica do dom”<sup>62</sup> (FOUGERYROLLAS-SCHWEBEL, 1999, p. 66) ) ainda continuam sendo prerrogativas das mulheres. Porém, entre as mais jovens, evidenciam-se elementos que sinalizam uma tentativa de mudança nos estereótipos dos papéis masculinos e femininos nas atividades domésticas.

Também a **coexistência e consubstancialidade** das categorias de gênero, classe e raça aparecem quando da entrevista de trabalhadoras negras, que pela sua condição de mulher, operária e negra, mesmo quando possuem formação superior, ainda temem serem vítimas de mais preconceito do que as demais trabalhadoras.

Percebe-se também um deslocamento das funções ditas masculinas e femininas nas atividades da mineração e uma **valorização diferenciada dos trabalhos** executados pelos homens e pelas mulheres, ora valorizando o trabalho bem feito realizado por elas e a geração de valor para a empresa, ora menosprezando sua atuação, como se fora um trabalho de menor valor por ter sido “facilitado pela tecnologia” e ser bem executado pelas habilidades adquiridas no trabalho doméstico e não na formação profissional, na aprendizagem e na experiência *on the job*. (KERGOAT, 1982).

Evidencia-se uma “**qualificação supérflua**” entre as trabalhadoras, pois, em geral, possuem experiências e formações profissionais muito acima do necessário para os cargos que ocupam. Apesar da tecnologia e do poder geralmente serem conjugados no masculino e associados às carreiras dos homens, portanto sem lugar para as mulheres em nenhuma dessas duas instâncias, os gestores da mineração de ferro têm se deparado com uma situação difícil de conter: o avanço das mulheres na escolarização e na formação profissional, o que, inevitavelmente, as levará a uma ascensão no “Plano de Carreira Profissional em Y” (uma bifurcação em carreira

---

<sup>62</sup> “Capacidade de doação inerente às mulheres”.

técnica e carreira de gestão) adotado pela empresa. Todavia, embora estejam sendo altamente formadas e qualificadas pelo sistema formal de ensino, inclusive nos programas de formação profissional e graças as bolsas de estudo distribuídas pela empresa, verifica-se que a **escolarização e a formação profissional** têm proporcionado o ingresso, mas não têm favorecido a ascensão profissional das mulheres nas carreiras de gestão na mineração de ferro. Além dos “desvios de função”, é grande a dificuldade das mulheres de ascensão aos cargos de comando e é freqüente vinculação das trabalhadoras de nível superior aos cargos de carreira técnica, que embora considerados de alto escalão são mais “descartáveis”, facilmente passíveis de terceirização e com menos status e poder agregados que os cargos da carreira de gestão, no outro ramo da carreira em Y.

Além das habilidades consideradas “femininas”, são evidenciadas pelos gestores outras vantagens na contratação das mulheres para os trabalhos na mineração, tais como, a concentração, disciplina, facilidade de comunicação, de seguir normas e regras, e a baixa exposição proposital aos riscos. O pequeno número de acidentes de trabalho sofridos pelas mulheres, assim como a produtividade revelada por elas, o zelo pelos equipamentos e a escolarização superior à dos homens, têm se tornado os diferenciais.

Também é relevante destacar neste trabalho a descrição física dessas trabalhadoras objetivando afastar os falsos estereótipos criados pelo imaginário do senso comum, nos quais as mulheres que trabalham em áreas operacionais na mineração de ferro e em ocupações geralmente masculinas, sejam, necessariamente, embrutecidas, sujas e mal cuidadas. Ao contrário, no entanto, pelo aspecto visual das entrevistadas, pode-se constatar que em sua grande maioria, essas mulheres são jovens, bonitas e atraentes, têm excelente aparência, pele, cabelos e unhas bem tratados, aparentam vaidade pessoal e cuidados, ditos, femininos. Algumas são casadas e mães. Outras estão namorando e/ou planejando o casamento e uma delas está grávida de seis meses. E, todas as entrevistadas se descrevem como mulheres trabalhadoras e profissionais que não se esqueceram de que são mulheres de fato e repletas de feminilidade.

Há uma extrema variabilidade das modalidades concretas da divisão do trabalho entre os sexos no tempo e no espaço. Mas, independentemente do ponto de vista adotado ao longo do tempo, é observado que os homens continuam dirigindo e remodulando esta divisão, incessantemente, em favor de seus interesses.

E, conforme Hirata (2002, p. 285), apesar das inúmeras mudanças ocorridas em diferentes momentos do curso da história, as modalidades dessa divisão modificam-se, mas parecem fortemente marcadas pela permanência.

Evidenciam-se na presente pesquisa algumas **rupturas nos modelos tradicionais, deslocamentos, permanências e estratégias de resistência** das mulheres, além de algumas mudanças na divisão sexual do trabalho no segmento industrial da mineração. Pode-se constatar que embora as fronteiras do trabalho masculino e feminino tenham se deslocado e tornado-se mais tênues, ainda não foram totalmente suprimidas.

Nas fontes pesquisadas sobre a inserção das mulheres na mineração, o “assédio sexual” constituía-se em um grave problema, conforme destacado por Carola (2002), em sua pesquisa sobre as mulheres nas minas de carvão de Santa Catarina, por Émile Zola no romance “Germinal”<sup>63</sup> ou ainda, nas situações mostradas no filme “Terra Fria”<sup>64</sup> (2005). Também Marx (1987) e Engels (1985) revelam suas preocupações com as relações de promiscuidade e o prejuízo à moralidade feminina que o ambiente das minas propiciava. Mas, embora não faça parte das questões de pesquisa levantadas neste estudo, foi possível evidenciar durante as visitas e as entrevistas realizadas, que no ambiente pesquisado não se verifica esse comportamento entre os trabalhadores. Em geral, as entrevistadas se dizem muito respeitadas pelos colegas e superiores. Destacam a ocorrência de brincadeiras enfocando a sua condição feminina, olhares de admiração, elogios, convites para sair e até namoros entre funcionários, porém não há nenhum relato de desrespeito e/ou assédio sofrido por elas em seu ambiente de trabalho.

Muito ainda há que se pesquisar sobre a divisão sexual do trabalho, sobretudo em famílias ocupacionais e seguimentos industriais pouco explorados

---

<sup>63</sup> “Germinal” é o nome do primeiro mês da primavera no calendário da Revolução Francesa. Ao usar essa palavra como título de seu livro, Zola associa as sementes das novas plantas à possibilidade de transformação social - por mais que se arranquem os brotos das mudanças, eles sempre voltarão a germinar. A história se passa na segunda metade do século XIX. Zola pintou a vida política e social da época, denunciou as péssimas condições de trabalho dos operários em uma mina de carvão, a fome, a miséria, a promiscuidade, a falta de higiene e todas as dificuldades dos mineiros e mineiras.

<sup>64</sup> O filme “Terra Fria” é baseado em uma história real e se passa em uma cidade pequena dos EUA na década de 80. Uma mineradora abre vagas para mulheres num mundo dominado por e para os homens. Meia dúzia de mulheres tenta sobreviver neste ambiente e são tachadas de vadias, promíscuas, sofrem assédios sexuais e são alvos de brincadeiras de mau gosto. Tudo para inferiorizá-las e levá-las à demissão. É nesse ambiente que Josey Aimes, personagem representada pela atriz Charlize Teron se rebela e resolve denunciar a empresa, o que ocasionou numa luta de 4 anos e resultou no primeiro processo de assédio sexual dos EUA, em 1989.

pela investigação acadêmica sob o recorte de gênero, tais como: as mineradoras de pequeno porte, as empresas terceirizadas, o trabalho informal, o setor de transporte urbano, forças armadas, área policial e de segurança armada, cargos públicos, assédio sexual no trabalho, entre outros, e que poderão constituir-se em temas para pesquisas futuras.

Espera-se que a presente pesquisa possa contribuir para a reflexão, o debate e o diálogo entre acadêmicos, gestores e trabalhadores/as das empresas mineradoras e da sociedade em geral, com o intuito de reduzirem-se as clivagens e as desigualdades entre homens e mulheres, e lograr uma transformação na valorização do seu trabalho, independentemente do sexo biológico, reduzindo-se, assim, as arestas existentes na divisão sexual do trabalho.

Espera-se também que a crescente presença de mulheres na mineração de ferro possa incentivar outras trabalhadoras a seguirem o mesmo caminho, e que o aumento da escolaridade e da “massa crítica” dessas mulheres consequentemente possa levar a uma futura ascensão feminina neste segmento industrial.

A necessidade do capital pela competitividade e produtividade e a grande demanda produtiva das empresas mineradoras, graças ao crescimento econômico do Brasil e de outros países consumidores do minério de ferro brasileiro, têm possibilitado oportunidades de trabalho para homens e mulheres e, diante das constatações da presente pesquisa pode-se afirmar que “mineração também lugar de mulher!”

## REFERÊNCIAS

ABRAMO Laís. Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional. **II Seminário Mujer y Mercosur**. Unifem, São Paulo, 29-30 abril de 1997.

ABRAMO, Laís A Situação da mulher no mercado de trabalho Latino Americano. In: Textos para debate internacional. **Cadernos Cut**, n. 11, São Paulo, 1998.

ABREU, Alice Rangel de Paula. Especialização flexível e gênero: debates atuais. In: **São Paulo em Perspectiva**, n. 81, ano 1, p. 52-57. Janeiro a março de 1994.

ALBARRACÍN, Jesús. O trabalho doméstico e a lei do valor. In: FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam. (Orgs.) **O Trabalho das Mulheres: Tendências contraditórias**. São Paulo: SOF, 1999.

ALMEIDA. João Tarcísio de. Uso e importância dos bens minerais. Disponível em: [http://www.dnpm.gov.br/mostra\\_arquivo.asp?IDBancoArquivoArquivo=2049](http://www.dnpm.gov.br/mostra_arquivo.asp?IDBancoArquivoArquivo=2049). 2007. Acesso em 12 mai. 2011.

ANDRÉ, Menga E. D. A. LÜDKE, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

ARANHA, Antônia V. S. Representações de classe e trabalho no Brasil sob os impactos da escravidão. In: ARANHA, Antônia V. S. CUNHA, Daisy M. LAUDARES, João Bosco (orgs.) **Diálogos sobre trabalho: perspectivas multidisciplinares**. Campinas-SP: Papirus, 2005.

ARAÚJO, Clara. Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero. Dossiê Crítica Marxista. **Crítica Marxista**. Nº 11, 2000. p. 63-70. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/bibliotecavirtual/htm>. Acesso ago/2010.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. DURÃES, Bruno José Rodrigues. Informalidade e desproteção social: uma realidade para a maioria das mulheres trabalhadoras. In: COSTA, Albertina et. al. (orgs.). **Divisão Sexual do Trabalho e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. São Paulo. Universitária. 1987.

ARMSTRONG, Pat, ARMSTRONG, Hugh. Beyond sexless class na classless sex: towards feminist marxism. **Studies in political economy**, n. 10, Londres, 1985.

BACHELARD, Gaston. **A formação do espírito científico**: contribuição para uma psicanálise do conhecimento. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

BANDEIRA, Lourdes. MELO, Hildete Pereira de. PINHEIRO, Luana Simões. Mulheres em dados: o que informa a PNAD/IBGE, 2008. In: BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Edição Especial. Tema: autonomia econômica, empoderamento, e inserção das mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, jul. 2010.

BARROZO, João Carlos. **Em busca da pedra que brilha como uma estrela**: um estudo sobre o garimpo e os garimpeiros do alto Paraguai-MT. Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade do Estado de São Paulo – UNESP, 1997.

BASTOS, João Augusto S. L. A. **Tecnologia & Interação**. Curitiba: CEFET-PR, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo sexo**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, v.1, 1970. 4. ed.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BORGES, Luciano de Freitas. Política e mineração na era da ecoeficiência. In: LINS, F. A. F.; LOUREIRO, F. E. V. L. e ALBUQUERQUE, G. A. S. C. **Brasil 500 Anos**: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000.

BRASIL. **Ministério da Educação. Coleta CAPES 2008**. <<http://www.mec.org.br/htm>>. Acesso em 15 abr. 2011.

BRASIL. Ministério da Educação. Resumo Técnico. **Censo da Educação Superior de 2009**. Disponível em <<http://www.mte.org.br/htm>>. Acesso em 10 abr. 2011

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego – Relatório Anual de Informações Sociais 2008**. Disponível em <<http://www.mte.org.br/htm>>. Acesso em 10 abr. 2011.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego – Relatório Anual de Informações Sociais 2009**. Disponível em <<http://www.mte.org.br/htm>>. Acesso em 10 abr. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. UNIFEM. IPEA. **Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça**. 3ª edição. Análise preliminar dos dados. Brasília, set. 2008. Disponível em <<http://www.ipea.org.br/htm>>. Acesso em 10 set. 2008.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero 2009/2010**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Edição Especial. Tema: autonomia econômica, empoderamento, e inserção das mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, jul. 2010.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Tema: Trabalho e gênero. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010.

BRASIL. **Lei n. 10.208, de 23 de março de 2001**. Acresce dispositivos à Lei no. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de emprego doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego. Brasília: Presidência da República, 2001.

BRASIL. **Lei n. 11.324, de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no. 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília: Presidência da República, 2006.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações**. 3ª ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1972.

BRASIL. **PNAD, 2008 – Primeiras análises: Educação, gênero e migração**. Comunicado da Presidência, n. 32. Brasília: IPEA, 2009.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – PME, 2010. Disponível em <<http://www.ibge.org.br>> Acesso em abr. 2011.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. Censo Demográfico 2000. Disponível em <<http://www.ibge.org.br>> Acesso em abr. 2011.

BRITO, J. OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, João Ferreira da. e JARDIM Sílvia. (orgs.). **A danação do trabalho**. Organização do trabalho e sofrimento psíquico. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997.

BRUSCHINI, Cristina e SORJ, Bila (Orgs.). **Novos olhares**: mulheres e relações de gênero no Brasil. São Paulo: Marco Zero. Fundação Carlos Chagas, 1994.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. (org.). **Trabalho e gênero**. Mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Editora 34, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, Margareth e HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: SENAC, 2003.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa e UNBEHAUM Sandra. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM. **O Progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: Unifem/Fundação Ford/Cepia, 2006.

BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria Rosa Trabalho, educação e rendimento das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena e SEGNINI, Liliansa (Orgs.) **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2008.

BRUSCHINI, Cristina. RICOLDI, Arlene Martinez. MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, Albertina de Oliveira. SORJ, Bila. BRUSCHINI, Cristina. HIRATA, Helena (orgs.) **Mercado de Trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARLOTO, Cássia M. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em Revista**. Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Londrina-PR. Vol. 3. n. 2. jan./jun. 2001.

CAROLA, Carlos Roberto. **Dos subterrâneos da história:** as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina (1937 - 1964). Florianópolis: Editora da UFSC, 2002.

CARREIRA, Denise (coord.). **Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho:** projetos brasileiros que fazem a diferença. São Paulo: Cortez. Brasília-DF:Fundo de Gênero Brasil-Canadá (FIG), 2004.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil:** o longo caminho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. 10ª edição.

CARVALHO, Marília G. **As vicissitudes da família na sociedade moderna:** estudo sobre o casamento e as relações familiares. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo, 1992.

CARVALHO, Marília Gomes de. (org.) **Relações de Gênero e Tecnologia.** Curitiba: CEFET-PR, 2003.

CASTILHOS, Zuleika Carmen e CASTRO, Núria Fernández. **Mulheres na mineração:** restituito quae sera tamem. Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.

CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração.** Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006a.

CAVALCANTI, Camilo de Lélis Dias. **Lavra de mina a céu aberto.** Disponível em <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABbn4AL/lavra-mina-ceu-aberto-subterranea>> Acesso em 12 mai. 2011.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS. **Doutores 2010:** estudos da demografia da base técnico-científica brasileira - Brasília, DF: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COAL MINING WOMAN. USA: Rounder Select, 1997. 1 disco compacto, digital, estéreo. B0000037Q<<http://www.rounder.com>> *apud* CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e**

**trabalho infantil na pequena mineração.** Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006. P. 57.

COMBES, Daniele. HAICAULT, Monique. Produção e reprodução, relações sociais de sexos e de classes. In: KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et. al. **O Sexo do Trabalho.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

COOLE, Diana. Wither Feminism? **Political Studies**, v. 42, n.1, 1999. Oxford, Blackwell.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso:** O Modelo Japonês de Trabalho e Organização. Rio de Janeiro: Revan, 1994.

CORRÊA. Maíra B. Tecnologia. In: CATTANI, Antonio D. (Org.) **Trabalho e Tecnologia:** Dicionário Crítico. Porto Alegre-RS: Editora da Universidade. Petrópolis-RJ: Vozes, 1997.

COSTA, Albertina. BRUSHINI, Cristina (org.) **Uma questão de gênero.** Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

COSTA, Albertina de Oliveira. SORJ, Bila. BRUSCHIN, Cristina. HIRATA, Helena (orgs.) **Mercado de Trabalho e gênero:** comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

COSTA, Albertina. et. al. (orgs.). **Divisão Sexual do Trabalho e Crise do Capitalismo.** Recife: SOS Corpo, 2010.

COTTEREAU, Alain. Introduction au texte de Denis Poulot. **Le Sublime.** Paris: Maspéro, 1980, p. 40.

DELGADO, Didice G., CAPPELLIN, Paola. SOARES, Vera (orgs.). **Mulher e trabalho:** experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo, 2000.

DELUIZ, Neise Qualificação, competência e certificação: visão do mundo do trabalho. **Formação.** Brasília: Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão de Investimento em Saúde. PROFAE. n.2, p.5-15, mai. 2001.

DEMO, Pedro. **Dureza:** Pobreza política de mulheres pobres. Campinas-SP:Editores Associados, 2005.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL – DNPM. **Universo da Mineração Brasileira**. Brasília: Secretaria de Geologia, Mineração e Transformação Mineral, 2006.

DUGUÉ, E. La Logique de la compétence: le retour du passé. In: **La logique de la compétence**. *Revue Education Permanente*. Arcueil, França, 1999, n. 140.

DULTRA, Eneida Vinhaes Bello e MORI, Natalia (orgs.) **Trabalhadoras domésticas em luta**: Direitos, igualdade e reconhecimento. Brasília: CFEMEA: ACDI/CIDA, 2008. 124 p. – (Coleção 20 Anos de Cidadania e Feminismo; 1).

DUTRA, Joel de Souza (org.). **Gestão por competências**. São Paulo: Gente, 2001.

ELYSIO, Octávio. Debates. In: LINS, F. A. F.; LOUREIRO, F. E. V. L. e ALBUQUERQUE, G. A. S. C. **Brasil 500 Anos**: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000.

ENGELS, Frederick. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1977.

ENGELS, Frederick. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Trad. por Rosa Camargo Artigas e Reginaldo Forti. São Paulo: Global, 1985.

FAIRCLOUGH, Norman. **Language and Power**. Harlow: Longman Group UK Limited. 1989.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: Universidade de Brasília, 2001

FARIA, José H. **Tecnologia e Processo de Trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1992.

FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam (orgs.) **O Trabalho das mulheres**: Tendências contraditórias. São Paulo: SOF, 1999.

FARIAS, Carlos Eugênio Gomes. **Mineração e Meio Ambiente no Brasil**. Relatório Preparado para o CGEE/ PNUD – Contrato 2002/001604. Brasília, CGEE, out. 2002.

FAUSTO, Bóris. **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 1995.

FERNÁNDEZ, M. L.; FERNÁNDEZ, M. V. C.; MANGANA, A. M. N. e CASTRO, Y. R. Evolución de la Excelencia Universitaria Demostrada por las Mujeres Españolas em Período 1985-2003. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Ano 1, n. 1, fev. /mar./abr. 2005. Curitiba-Pr, 2005.

FIDALGO, Fernando. **A formação profissional negociada: Brasil e França, anos 90**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1999.

FIDALGO, Fernando S. R. e FIDALGO, Nara L.R. A Lógica de Competências e a Certificação Profissional. In: ARANHA, Antônia V. S. CUNHA, Daisy M. e LAUDARES, João Bosco. **Diálogos sobre Trabalho: perspectivas multidisciplinares**. Campinas-SP: Papyrus, 2005.

FIGUEIREDO, Vilma. **Produção Social da Tecnologia**. São Paulo: EPU, 1989.

FLEURY Afonso e FLEURY, Maria Tereza L. **Estratégias empresariais e formação de competências: Um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2004.

FLORESTA, Nísia. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. São Paulo: Cortez, 1989.

FLORESTA, Nísia. **Opúsculo Humanitário**. São Paulo: Cortez, 1989a.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico, serviços domésticos. In: FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam. (Orgs.) **O Trabalho das Mulheres: Tendências contraditórias**. São Paulo: SOF, 1999.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres no mercado de trabalho: grandes números. In: **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres - trabalho feminino: séries históricas, 1998**. Disponível em <[http://www.fcc.org.br/mulher/series\\_historicas/mmt.html](http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mmt.html)> Acesso em 10 set. 2008.

FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER (Unifem). Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação (Cepia). **O Progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: Unifem, Ford Foundation e Cepia, 2006.

GALLINO, Luciano. **Dicionário de Sociologia**. México, DF: Siglo Veintiuno, 1995.

GAZETA DO POVO. **Mulheres avançam em empresas líderes**. Disponível em <<http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/posgraduacao/conteudo.phtml>> Acesso em 3 nov. 2009.

GIULANI, Paola Cappeli. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, Mary. BASSANEZI, Carla (orgs.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2007.

GOUNET, Tomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GOLDKORN, Roberto, Apresentação. In: MACHEL, Samora et. al. **A Libertação da Mulher**. São Paulo: Global, 1979. p.7-9.

GROSSI, Yvone de Souza. **Mina de Morro Velho: a extração do homem**. Uma história de experiência operária. Rio de Janeiro-RJ: Paz e Terra, 1981.

HARTMAN, Hill. **SME Mining Engineering**. New York: Handbook, 1992.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. Edições Loyola, São Paulo, 1992.

HÉRITIER, Françoise. Masculino/Feminino. In. **Enciclopédia Eunaudi**. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda., 1997. P. 11-28.

HIRATA, Helena. ROGERAT, Chantal. Technologie, qualification et division sexuelle du travail. **Revue Française de Sociologie**. Paris, V. 29, p. 171-193, 1988.

HIRATA, Helena. ZARIFIAN, Philipe. Força e Fragilidade o modelo japonês. In **Revista Estudos Avançados**, n.12. Ano 5, 1991.

HIRATA, Helena. (org.) **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Daniele. A Classe Operária tem dois Sexos. **Estudos Feministas**. Ano 2, n. 94. 1º semestre de 1994. p. 93-100.

HIRATA, Helena. Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65. jan./mar. 1995.

HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e tecnologias: uma perspectiva de gênero. **Presença da mulher**. São Paulo: Anita Garibaldi, n. 30, dez. 1997.

HIRATA, Helena. Reorganização da produção e transformação do trabalho: na perspectiva norte/sul. In: CARVALHO NETO, A. M.; CARVALHO, R. A. A. (org.) **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT/PUC, 1998, p. 39-58.

HIRATA, Helena. Competências e divisão social do trabalho no contexto de novos paradigmas produtivos. **Anais do Seminário Internacional Educação Profissional, Trabalho e Competências**. Rio de Janeiro: Ciet, 1998a.

HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Trabalho e Relações de Gênero. **Revista Latinoamericana de Estudos del Trabajo**, ano 4, nº 7, 1998b, p. 5-27.

HIRATA, Helena. LE DOARÉ, Hélène. Os paradoxos da globalização. In: FARIA, Nalu. NOBRE., Miriam (Orgs.). **O trabalho das mulheres**. São Paulo, SOF, 1999.

HIRATA, Helena. Da Polarização das Qualificações ao Modelo da Competência. In: FERRETI, C. J. et al. **Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2002.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002a.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, Helena. MARUANI, Margareth (orgs.) **Novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC, 2003. p. 111-123.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena e SEGNINI, Lílina. (orgs.) **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: SENAC, 2007. p. 89-108.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. dez. / 2007a.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho Profissional e Doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira et. AL. (orgs.). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 264-278.

HIRATA, Helena. et al (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

HIRATA, Helena. Crise Mundial e os Impactos da Reestruturação Produtiva na Divisão Sexual do Trabalho. In: COSTA, Albertina et. al. (orgs.). **Divisão Sexual do Trabalho e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos Extremos** – O breve século XX 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras. 2002. 2ª. edição.

HUNTER, Janet. Japanese Women Working. Londres: Routledge, 1995. 260 p. apud CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração**. Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006a.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Séries Estatísticas & Séries Históricas**. Disponível em <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br>. Acesso em 23 mar. 2011.

IBRAM – Instituto Brasileiro de Mineração. **Informações e Análises da Economia Mineral Brasileira**. 5ª. Edição. 2010. Disponível em <<http://www.ibram.org.br>>. Acesso de 05 mai. 2011.

IZQUIERDO, Maria José. **Bases materiais del sistema sexo/gênero**. São Paulo: SOF, 1990.

JARDIM PINTO, Céli Regina. Movimentos Sociais: espaços privilegiados da mulher enquanto sujeito político. In: COSTA, Albertina de Oliveira. BRUSCHINI, Cristina. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. São Paulo: Fundação Carlos Cahgas, 1992.

JORGE, Ângela. MELO, Hildete Pereira de. Gênero na indústria extrativa brasileira. In: CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração**. Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.

KERGOAT, Danièle. **Les Ouvrières**. Paris: Le Sycomore, 1982.

KERGOAT, Danièle. **Le sexe du travail**: structures familiales et système productif. Paris: P.U.G., 1984.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et. al. **O Sexo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, Danièle. **Da divisão do trabalho entre os sexos**. São Paulo: USP, 1987.

KERGOAT, Danièle. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: HIRATA, Helena, org. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social**; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 1(2): 73-103, 2.sem. 1989.

KERGOAT, Danièle. Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. **Cahiers du GEDISST**, n. 3, 1992.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta J. M. MEYER, Dagmar E. WALDOW, Vera R. (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. P. 19-27

KERGOAT, Danièle. A Relação Social de Sexo: Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. **Pro-Posições**. Vol. 13. N. 1 (37). Jan./abr.2002.

KERGOAT, Daniele. Divisão Sexual do Trabalho e Relações sociais de Sexo. In: **Trabalho e Cidadania Ativa para as mulheres**. Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher, São Paulo. 2003. P- 55-63

KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena et. AL. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KERGOAT, Prisca. PICOT, Geneviève. LADA, Emmanuelle. Ofício, profissão, bico. In: HIRATA, Helena. et al (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e Consustancialidade das Relações Sociais. **Novos Estudos**. CEBRAP 86, mar. 2010.

KERN, H. SCHUMANN, M. **La fin de la Division du Travail? La Rationalisation dans la Production Industrielle**. Paris: Editons de la Maison de Sciences de l'Homme, 1989.

KOLONTAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**. São Paulo: Global, 1980.

KÜENZER, Acácia Zeneida. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e crise do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1998.

KÜENZER, Acácia Zeneida. Competência como Práxis: os Dilemas da Relação entre Teoria e Prática na Educação dos Trabalhadores. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro. Vol. 29. Num. 1. Jan./abr./2003.

LAFARGUE, Paul. A questão da mulher (1904). In: MACHEL, Samora et. al. **A Libertação da Mulher**. São Paulo: Global, 1979. P. 37-44

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo, Atlas, 2001.

LAMOSO, Lisandra Pereira. **A exploração de minério de ferro no Brasil e no Mato Grosso do Sul**. Departamento de Geografia. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo. São Paulo-SP: USP, 2001. Tese de doutorado.

LARANGEIRA, Sonia M.G. Fordismo e Pós-Fordismo. In: CATTANI, Antonio D. **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico** (Org.). Petrópolis, Vozes, 2000.

LAHIRI-DUTT, Kuntala. Women mine workers: A gendered view of the mines at the times of globalization. In: International Women & Mining Conference, 3., 1-92004, Visakhapatnan. **Defending our lives, demanding our rights**. India: Mines, Minerals, Minerals & People, 2004. v. 1, p. 9 - 10. Disponível em: <<http://www.mmpindia.org/womenmining.htm>>. Acesso em nov. 2009.

LAUDARES, João Bosco. A trajetória histórica da tecnologia com base científica. Anais do 2º. **Seminário Nacional de História da Ciência e da Tecnologia & 7º. Congresso Latino Americano de História da Ciência e da Tecnologia**. Salvador-BA: Sociedade Brasileira da História da Ciência. 12 a 15 nov. 2010.

LAUFER, J. Conciliation vie familiale/vie professionnelle. In: Institut National de La Statistique Et Des Études Économiques. **Les Femmes**. Paris: Service des Droits des Femmes/Isee, 1995. P. 163-165.

LE DOARÉ, Hélène. Du pouvoir politique et poétique: schéma d'un raisonnement. **Colloque International Formation, Recherche et Édition Féministes de l'Université**. Québec, Brésil, France. Rio de Janeiro, 6 a 10 jun. 1994.

LE VEM, Michel Marie. **Dazinho**: um cristão nas minas, minas do ouro, minas d'água, minas de gente... Belo Horizonte: O Lutador, 2005.

LEWENHAK, Sheila. **As mulheres e o trabalho**. Lisboa: Presença, 1978.

LINS, Fernando Antônio Freitas. LOUREIRO, Francisco Eduardo de Vries Lapido. ALBUQUERQUE, Gido de Araújo Sá Cavalcanti de. **Brasil 500 Anos**: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000.

LOMBARDI, Maria Rosa. A Persistência da Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho. In: COSTA, Albertina et. al. (orgs.). **Divisão Sexual do Trabalho e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

LOURO, Guacira Lopes. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, Marta J. M. MEYER, Dagmar E. WALDOW, Vera R. (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis-RJ: Vozes, 2008. 10. Ed.

LUZ, Adão Benvindo da. LINS, Fernando A. Freitas. **Introdução ao tratamento de minérios**. Rio de Janeiro: CETEM, 2004.

MACHADO, A .F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. e WAJNMAN, S. **Sexo frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Série Estudos do Trabalho. Gelre Coletânea. São Paulo: Organização Gelre, 2005.

MACHADO, Lucília R. de S. O "modelo de competência" e regulamentação da base nacional e a organização do ensino médio. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte. N. 4, ago-dez. 1998.

MACHADO, Lucília R. de S. Usos sociais do trabalho e da noção de competências. In: HIRATA, Helena. SEGNINI, Liliana. **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.

MANFREDI, Sílvia. Relatório de Pesquisa: **Propostas e experiências de formação profissional no âmbito das organizações de trabalhadores**. São Paulo: Cedes, Mai. 1998

MARQUES, Lílian. COSTA, Patrícia. Participação das mulheres nas direções das centrais sindicais brasileiras. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**. 1987. São Paulo: Bertrand Brasil-DIFEL. Livro I, cap. XIII, 11ª Ed. Tradução Reginaldo Sant' Anna.

MARX, Karl. **O 18 Brumário de Luis Bonaparte**. Coimbra: Editora Coimbra, 1971.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich, **A ideologia alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. Manifesto do partido comunista. In: Marx, K. ENGELS, F. **Obras Escolhidas**. São Paulo: Alfa-Omega, s/d. Vol.1.

MICHELET, Jules. **A mulher**. Trad. Maria Ermantina Galvão G. Pereira. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

MIGUEL, Sônia Malheiros. **A política de cotas por sexo: um estudo das primeiras experiências no Legislativo brasileiro**. Brasília: Cfemea, 2000.

MINAYO, Maria Cecília. **De ferro e flexíveis: marcas do Estado empresário e da privatização na subjetividade operária**. São Paulo-SP: Garamond, 2004.

MIRANDA, Leticia. Mining with a gender perspective. In: Third International Women and Mining Conference, 2004, Visakhapatnam (india). Defending our lives, demanding our rights. India: Mines, Minerals & People, 2004. v. 1, p. 9 - 10. Disponível em: <<http://www.mmpindia.org/womenmining.htm>>. Acesso em nov. 2009.

MOLIÈRE. **Escola de mulheres**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

MORIN, Edgar. **O Paradigma Perdido**. Lisboa: Europa-América, 1973.

MORRISON, Tom. **A Miner's Tale**. New York: Hardrock Gold, 1992.

NEVES, Magda de A. **Trabalho e cidadania**: as trabalhadoras de contagem. Petrópolis: Vozes, 1994.

NEVES, Magda de A. Reestruturação Produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Izabel Baltar da (org.!) **Trabalho e Gênero**: mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Ed. 34, 2000.

NEVES, Magda de A. Gênero, mercado de trabalho e qualificação. **Revista de Administração da FEAD-Minas**. Belo Horizonte. Vol. 1. n. 2. Dez./2004.

NOGUEIRA, Cláudia M. **A feminização do trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

NOGUEIRA, Claudia M. **O trabalho duplicado** – A divisão sexual do trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Boletim Mulher e Trabalho**. Ed. 2, Ano I. Brasília: SPM/PR, IBGE, OIT, IPEA, Jul. /2009.

OLIVEIRA, Rosiska D. de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. São Paulo Brasiliense, 1999.

OLIVEIRA, Zuleica L. C. de. O impacto da reestruturação produtiva sobre as condições de trabalho e as relações de gênero. In: **XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP**. Nov. 1997

OLIVEIRA, Zuleica L. C. de; **Mulher e trabalho**. Disponível em <<http://www4.prossiga.br/bvmulher/cedim/trabalho/conceito.htm>> Acesso em 17/05/07.

PAOLIELO, Mônica M. B. **Exposição humana ao chumbo em área de mineração**. Tese de Doutorado em Saúde Pública. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, 2002.

PARSONS, T. & BALES, R. **Family, socialization and interaction process**. USA: The Free Press, 1960.

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

PEREIRA, Jacqueline S. F.; FIDALGO, Fernando. A gestão do trabalho e o desenvolvimento de competências segundo o sexo. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M. e FIDALGO, N. L. R. (Orgs.). **Educação profissional e a lógica das competências**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2007.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988, p.186.

PERROT, Michelle. **Mulheres públicas**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

PINHEIRO, João César de F. **A mineração brasileira de ferro e a reestruturação do setor siderúrgico**. Tese de Doutorado em Geociências. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, 2000.

PINTO, Álvaro Vieira. **O Conceito de Tecnologia**. Volume 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PINHEIRO, Luana. BRANCO, Alexandre. Mulheres nos espaços de poder e decisão: o Brasil no cenário internacional. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009.

PIORE, M. SABEL, C. **The Second Industrial Divide**. New York: Basic Books, 1984.

POSADAS, Jose. A libertação da mulher, a luta de classes e a Revolução Socialista (1938). In: MACHEL, Samora et. al. **A Libertação da Mulher**. São Paulo: Global, 1979. P. 125-142.

RAMOS, José Raymundo Andrade. Mineração no Brasil pós-colônia. In: LINS, F. A. F.; LOUREIRO, F. E. V. L. e ALBUQUERQUE, G. A. S. C. **Brasil 500 Anos**: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000.

RIAL, Carmen. LAGO, Mara C. de S. GROSSI, Mirian P. Relações Sociais de Sexo e Relações de Gênero: entrevista com Michele Ferrand. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 13(3): 320, set./ dez. 2005.

ROCHA, Cristina. FERREIRA, Manuela. **As mulheres e a cidadania**: as mulheres e o trabalho na esfera pública e na esfera privada. Lisboa: Horizonte, 2006.

ROCHA, Eduardo P. **Gestão de Pessoas por competências**: um enfoque gerencial. Campinas: Alínea, 2009.

ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.) **Trabalho e gênero**. Mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Editora 34, 2000.

RODRIGUES, Arakcy Martins. Lugar e imagem da mulher na indústria. In: COSTA, Albertina. BRUSHINI, Cristina (org.) **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

ROPÉ, Françoise. e TANGUY Lucy. (Orgs.), **Saberes e competências** - O uso de tais noções na escola e na empresa. Campinas: Papyrus, 2002.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou da Educação**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968, p. 490.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando gênero e classe social. IN: COSTA, Albertina de Oliveira. BRUSCHINI, Cristina. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Quem tem medo dos esquemas patriarcais de pensamento? **Crítica Marxista**. Nº 11, 2000. p. 71-75. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/bibliotecavirtual/htm>.

SALES JUNIOR, Ronaldo. Democracia racial: o não-dito racista. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, v. 18, n. 2, Nov. 2006.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: por uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006.

SCAVONE, Miriam. As Vitoriosas. **Revista Veja**, Edição Especial Mulher, São Paulo, ano 34, nº 48, Editora Abril, dezembro de 2001.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Vol. 20, jul. / dez. 1995.

SEGNINI, Liliana. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998.

SERRANO PINTO, Manuel. Aspectos da mineração no Brasil colonial. In: LINS, F. A. F.; LOUREIRO, F. E. V. L. e ALBUQUERQUE, G. A. S. C. **Brasil 500 Anos: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração**. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000.

SILVA, Lorena H. Divisão Social do Trabalho; Divisão Sexual do Trabalho. In: CATTANI, A. D. **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico** (Org.). Petrópolis, Vozes, 2000.

SILVA, Nanci Stancki. CARVALHO, Marília Gomes de. A Tecnologia e a Divisão Sexual do Trabalho. In: CARVALHO, Marília Gomes de. (org.) **Relações de Gênero e Tecnologia**. Curitiba: Editora Cefet-PR, 2003.

SOARES, Vera. Apresentação. In: COSTA, Albertina et. al. (orgs.). **Divisão Sexual do Trabalho e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado. In: OLIVEIRA, Suely et. al (org.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SOUZA, Wilson Trigueiro de. Considerações sobre a ocorrência de minério de ferro. In: **Simpósio Brasileiro de Minério de Ferro**. Ouro Preto: Associação Brasileira de Metalurgia e Metais, 1996. Anais.

SOUZA LOBO, Elizabeth. **A Classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

STROOBANTS, M. A visibilidade das competências. In: ROPÉ, F., TANGUY L. (Orgs.), **Saberes e Competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 2002.

TERRA FRIA ("North Country"). Direção: Niki Caro. Roteiro: Michael Seitzman, baseado no livro de Clara Bingham. Intérpretes: Charlize Theron, Woody Harrelson, Frances McDormand, Sean Bean, Richard Jenkins, Sissy Spacek, Jeremy Renner, Thomas Curtis, Michelle Monaghan, Rusty Schwimmer, Jillian Armenante e elenco. Los Angeles, Warner Brothers, 2005. 1 DVD (126 minutos). Site oficial: <http://northcountrymovie.warnerbros.com>.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide**. São Paulo: Sundermann, 2008. 2ª. Edição.

TOSSATO, Ana. Mulheres no ascenso operário de 1978 a 1980. In: D'ATRI, Andréa e ASSUNÇÃO, Diana. (org.). **Lutadoras**: histórias de mulheres que fizeram história. São Paulo: Edições Iskra, 2009.

VARIKAS, Eleni. Quelques reflexions en vrac a propôs de l'usage de "genre", rapports sociaux de sexe et division sexuelle Du travail. **Cahiers Du GEDISST**, Paris, v. 3, p.55-56, 1992.

VIEZZER, Moema. "**Se me deixam falar...**" Testemunho de Domitila Barrios de Chungara, uma mulher da Bolívia – 25 anos depois. São Paulo: Global, 2003.

ZARIFIAN, Philipe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZOLA, Émile. **Germinal**. São Paulo-SP: Martin Claret, 2006.

WALKERDINE, Valerie. O raciocínio em tempos pós-modernos. In: **Educação & Realidade**. Porto Alegre. Vol. .20, n. 2, jul-dez.1995.

WOOLF, Virgínia. **A Room of One's Own**. Middlesex, England: Penguin Books, 1965.

<<http://www.maismulheresnoperbrasil.com.br/>> Acesso em abril de 2011.

## APÊNDICES

### ROTEIRO DE ENTREVISTAS

#### (GERENTES)

- 1) Você tem mulheres trabalhando em sua gerência? Se sim,
  - a. Quantas?
  - b. Desde quando?
  - c. Em quais áreas?
  - d. Em quais funções?
  - e. Como tem sido o trabalho delas?
  - f. Como é a convivência entre homens e mulheres em sua área? Fale-me um pouco a respeito deste cotidiano diversificado.
- 2) Você já trabalhou com mulheres em áreas operacionais anteriormente? Se sim, onde e quando? Como foi essa experiência?
- 3) Você gosta, tem facilidade ou dificuldade de trabalhar com mulheres e/ou coordenar, gerenciar o trabalho delas em sua área? Por quê?
- 4) Como você estabelece as atividades entre os seus subordinados? Há distinções entre as tarefas que homens e mulheres devem fazer preferencialmente?
- 5) Você reconhece nas mulheres condições de trabalho e competências diferenciadas dos homens e que podem produzir valor para a empresa? Por quê?
- 6) Quais competências você reconhece nas mulheres que são diferenciais em sua atuação na área operacional?
- 7) Você acha que as mulheres têm mais facilidade e/ou dificuldades em determinadas funções ou atividades? Quais? Por quê?
- 8) Você acha que as mulheres dão conta de executar quaisquer funções na mineração? Por quê?

## **ROTEIRO DE ENTREVISTAS**

### **(GERENTE E ANALISTAS DE RH)**

- 1) Como é a Política de Recursos Humanos da empresa?
- 2) A empresa possui Descrições de Cargos? Se sim, como e por quem são feitas?
- 3) No processo de contratação existe algum procedimento que indique a preferência da empresa pela contratação de homens ou mulheres para determinadas funções? Se sim, quais?
- 4) Se acaso, num processo seletivo apresentarem-se candidatos homens e mulheres com os mesmos requisitos de formação, qualificação, experiência etc. qual é o procedimento de escolha do candidato considerado ideal? Por quê?
- 5) Existe um Programa de Desenvolvimento do Trabalhador? Se sim, como é e como funciona?
- 6) É feita Avaliação de Desempenho por Competências? Se sim, como e por quem é feito? Com que periodicidade? Como os resultados são tratados?
- 7) Como é o quadro de pessoal da empresa? (Número de empregados/as por cargos)
- 8) Podemos ter acesso a documentos (impressos ou digitais) da Política de Recursos Humanos?

## ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### (TRABALHADORAS DE ÁREAS E OCUPAÇÕES TÉCNICO-OPERACIONAIS)

- 1) Qual a sua idade e estado civil?
- 2) Você tem filhos? Quantos?
- 3) Há quanto tempo você trabalha?
- 4) Qual e onde se deu a sua formação profissional?
- 5) Você está estudando no momento? Se sim, qual curso?
- 6) Se estuda em instituição particular quem custeia o seu curso?
- 7) Qual é a sua função atual, em qual setor e há quanto tempo você trabalha na empresa?
- 8) Como você aprendeu esta função?
- 9) Você sempre exerceu esta função na empresa? Se não, quais funções você desempenhou anteriormente? Como se deu o seu processo de mudança de função? Você concorreu com outros candidatos? Se sim, quantos homens e mulheres?
- 10) Você exerceu esta função em outra empresa antes de trabalhar aqui? Qual? Por quanto tempo?
- 11) Quais outras funções você exerceu e em quais tipos de empresa você trabalhou anteriormente?
- 12) Como foi feito o seu processo seletivo para entrada na empresa? Você concorreu com outros candidatos? Se sim, com quantos homens e mulheres?
- 13) Você se considera competente no seu trabalho? Por quê?
- 14) Você acha que sua condição feminina e suas competências pessoais te atrapalham ou te favorecem no seu trabalho, nesta função? Por quê?
- 15) Quais as dificuldades você encontra no seu trabalho?
- 16) Você acha que hoje é mais fácil exercer a sua função na mineração do que era antigamente? Por quê?
- 17) Você acha que sofre algum tipo de discriminação ou favorecimento por ser mulher?
- 18) Você tem colegas de trabalho e/ou chefes homens? Como é o seu relacionamento com eles?
- 19) Como é a sua vida em casa (trabalhos domésticos, filhos, esposo, pais etc.)
- 20) Fale um pouco do seu cotidiano em casa e na empresa.