



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO

Marly Terezinha Perrelli

**MULHERES DO PETRÓLEO: sentidos atribuídos por homens e mulheres
a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas**

FLORIANÓPOLIS
2005

MARLY TEREZINHA PERRELLI

**MULHERES DO PETRÓLEO: sentidos atribuídos por homens e mulheres
a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas**

**Dissertação apresentada como requisito
parcial para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia, Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências
Humanas da Universidade Federal de Santa
Catarina.**

**Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Juracy
Filgueiras Toneli.**

**FLORIANÓPOLIS
2005**

*“Temos direito de ser iguais sempre
que as diferenças nos inferiorizam,
temos o direito de ser diferentes sempre
que a igualdade nos descaracteriza”.*
(Boaventura de Souza Santos)

Dedico aos meus filhos Eduardo e Mariana e ao guerreiro Mozart que juntos emprestaram energia para não desistir. Aos meus pais João e Maria que me acompanhavam nas viagens vibrando juntos com as conquistas.

AGRADECIMENTOS

Ao Mozart, dois anos de ausência... meu querido obrigado pela sua compreensão e incentivo, no decorrer do mestrado.

Aos meus pedacinhos de diamantes, apenas desculpas dos momentos roubados, das brincadeiras que deixei de participar quando chamada, da minha princesinha virando meu rosto para olhar, dizendo “mamãe olhe pra mim e não pro computador”. São escolhas meus filhos e todas têm um preço.

Aos meus seis irmãos que sempre estavam por perto.

À minha orientadora Maria Juracy Filgueiras Toneli, obrigada, obrigada foi um prazer conhecer a grande profissional que você é, e a pitada de amizade e carinho que demonstrou na convivência com o grupo de trabalho.

Aos meus colegas, principalmente ao meu grupo Maris minha nova irmã, Ana Patrícia minha parceira das risadas, Fran a nossa menininha, Marínea a estudiosa, Gustavo o parceiro das “criancices”

Ao meu amigo Leandro B. Gheno, que em suas indagações provocativas, reflexões aprimoradas e nos desafios que me propôs, me fez pensar no tema de minha dissertação.

Ao grupo de professores: Silvio, Zanelli e Olga, vocês fizeram a diferença.

Aos meus entrevistados que abriram espaço em sua vida pessoal e profissional para que construísse essa pesquisa, obrigada.

A Universidade do Contestado, por incentivarem os professores para o mestrado.

A Petrobrás, por autorizar essa pesquisa e participar do avanço científico nos “estudos de gênero”.

SUMÁRIO

Resumo	VII
<i>Abstract</i>	VIII
1. MULHERES DO PETRÓLEO: Sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas	7
1.1 Trabalho e seu significado	10
1.2 A história das mulheres no cenário do trabalho	14
1.3 . As relações de gênero no espaço organizacional e a divisão sexual do trabalho.....	19
2. Método	28
2.1 Apresentando e conhecendo os personagens	32
2.2 Conhecendo a empresa “Petrobras”	39
3. Apresentação e interpretação dos dados	40
Inserção das mulheres na Petrobras – SIX	
3.1 Motivos de ordem pessoal e profissional para o ingresso na Petrobras	40
4. Mulheres em cargos “masculinos”.....	47
4.1 Facilidades e dificuldades atribuídas ao trabalho	50
4.2 Adaptação das mulheres ao grupo de trabalho tradicionalmente masculino .	57
4.3 A tecnologia favor das mulheres	63
4.4 Dupla jornada de trabalho	68
4.5 Reações frente às emergências	72
5. Cotidiano e vivências de quem troca o dia pela noite	77
5.1 Decorrências do trabalho em turno	77
6. Convivências nas relações de trabalho	95

7. Sentidos atribuídos ao trabalho	100
8. Considerações finais	113
Referências	117
Apêndices.....	121
Apêndice 1. Trabalhos encontrados no Banco de Teses/CAPES e no Indexpsi/POL, no período de 1997 a 2004	122
Apêndice 2. Descrição de cargos	123
Apêndice 3. Consentimento Livre e esclarecido	124
Apêndice 4. Roteiro de entrevista	126

RESUMO

A participação das mulheres no mercado de trabalho ocupa lugar de destaque no campo das ciências humanas e sociais nos últimos anos. A presente pesquisa refere-se à dissertação do Mestrado em Psicologia (UFSC/UNOESC) que teve como objetivo principal identificar os sentidos atribuídos por homens e mulheres ao desempenho em tarefas antes exclusivamente masculinas em uma empresa estatal de grande porte. Para tanto recorreu-se à história profissional obtida por meio de entrevistas semi-estruturadas, realizadas com quatro homens e quatro mulheres, que ocupam o cargo de operador. As entrevistas foram organizadas em eixos temáticos: inserção das mulheres na Petrobras, tarefas executadas por mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas, convívio social e familiar e suas implicações e sentidos atribuídos. Após transcrito, o material obtido foi decomposto em categorias e reorganizado por meio de análise de conteúdo longitudinal e transversal. Como resultados centrais tem-se que: 1) As diferenças anátomo-fisiológicas entre os sexos foram mencionadas pelos participantes, mas não interferem substancialmente nas competências e habilidades no desempenho de suas tarefas; 2) Os avanços tecnológicos contribuem como fator facilitador para a igualdade de desempenho entre homens e mulheres, pois minimizam a necessidade da força física; 3) Homens e mulheres ressentem-se em trabalhar no regime de turno e revezamento, que se torna responsável pelo afastamento da família e do convívio social regular; 4) Embora haja a igualdade de acesso e o reconhecimento da competência das mulheres, ainda se mantém, especialmente entre os homens há mais tempo na empresa, a idéia de não se trata de local de trabalho adequado para as mulheres; 5) Mantém-se, também, a relação direta entre a presença de mulheres e as condições do ambiente de trabalho (mais organização, mais limpeza, mais adequação, mais cordialidade). Conclui-se que, a despeito dos avanços ocorridos nos últimos anos, a inserção de mulheres em postos anteriormente ocupados por homens é vista por um lado, com receio e/ou relacionada com atributos “naturalmente” associados ao feminino e por outro a possibilidade de dividirem espaços de trabalho, permitindo o desempenho de atividades na mesma proporção que os homens.

Palavra chave: Mulher e trabalho, gênero, ocupação feminina e trabalho feminino.

ABSTRACT

This research work, the women's participation in the work job market occupies prominence place in the field of the humanities and social in the last years. To present research he/she refers to the dissertation of the Master's degree in Psychology (UFSC/UNOESC) that had as main objective to identify the senses attributed by men and women to the acting in tasks before exclusively masculine in a state company of great load. For so much it was fallen back upon the professional history obtained through semi-structured interviews, accomplished with four men and four women, that occupy the operator position. The interviews were organized in thematic axes: the women's insert in Petrobrás, tasks executed traditionally by women in occupations masculine, social and family conviviality and their implications and attributed senses. After having transcribed, the obtained material was decomposed in categories and reorganized through analysis of longitudinal and traverse content. As central results are had that: 1) the anátomo-physiologic differences among the sexes were mentioned by the participants, but they don't interfere substantially in the competences and abilities in the acting of their tasks; 2) the technological progresses contribute as facilitative factor to the acting equality between men and women, because they minimize the need of the physical force; 3) men and women are resented in working in the shift regime and alternation, that if it turns responsible for the removal of the family and of the social conviviality to regulate; 4) although there are the access equality and the recognition of the women's competence, he/she still stays, especially among the men there is more time in the company, the idea of it is not treated of place of appropriate work for the women; 5) he/she stays, also, the direct relationship between the women's presence and the conditions of the work atmosphere (more organization, more cleaning, more adaptation, more cordiality). it is Ended that, in spite of the progresses happened in the last years, the women's insert in put previously busy for men it is seen on one side, with fear and/or related with attributes "naturally" associated to the feminine and for other the possibility of they divide work spaces, allowing the acting of activities in the same proportion that the men.

Key word: Woman and work, gender, feminine occupation and feminine work.

MULHERES DO PETRÓLEO: Sentidos¹ atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas

Qual é o espaço que as mulheres ocupam no mundo do trabalho? Como modificou o mundo “cor de rosa”, no qual a delicadeza da mulher estava acima de qualquer igualdade? A “rainha do lar” perdurou nas homenagens às mulheres. Hoje, de que cenário estamos falando? Homens e mulheres executando as mesmas tarefas: é uma realidade possível? Em que bases e com quais características? Estas perguntas justificam uma pesquisa acadêmica? Considerando a expressividade das mulheres no mercado de trabalho assalariado, inclusive como responsáveis pela execução de tarefas antes destinadas exclusivamente aos homens, a pergunta central para a presente pesquisa é: quais são os sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas consideradas tradicionalmente masculinas?

Esta pesquisa teve origem pela experiência da pesquisadora em selecionar mulheres no cargo de frentista em um posto de gasolina, para o qual eram admitidos, até há algum tempo, apenas homens, em um município do sul do Brasil. A partir dessa vivência, surgiu o interesse em aprofundar a investigação a respeito das mulheres inseridas em cargos antes ocupados somente por homens.

As mulheres são maioria no País, têm vida média mais elevada que os homens (IBGE/2000) e assumem cada vez mais o comando das famílias. Vivem, em média, até os 72,8 anos de idade, 7,8 anos a mais que os homens, que vivem até os 65 anos. Os números atestam: a nova mulher brasileira desempenha um papel cada vez mais importante na sociedade, de acordo com os indicadores do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), especialmente aqueles descritos no estudo "Perfil das mulheres responsáveis pelos domicílios no Brasil", baseado em dados do Censo 2000. Os dados mais recentes da PNAD/IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) sobre a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, também datam do ano 2000.

Do total de 48,2 milhões de famílias existentes no país, 26,7% estão sob a responsabilidade de uma mulher, o que corresponde a 12,8 milhões de famílias. No censo de 1991, elas eram responsáveis por 7,7 milhões de famílias, ou 20,5% do total de 37,5 milhões. O crescimento deste tipo de família pode ser explicado por dois fatores principais:

¹ Vygotsky refere-se ao termo sentido como o modo de sentir, significar as experiências vividas que sujeito estabelece como significados próprios. (Molon, 1999).

a elevada esperança de vida da mulher, aproximadamente oito anos mais alta que a do homem, e a maior autonomia econômica adquirida nas últimas duas décadas (PNAD/IBGE/2000). O IBGE também constatou que a maioria das mulheres responsáveis por domicílios não tem marido ou companheiro, apenas 1,8 milhão delas (do total de 12,8 milhões) vive com o cônjuge. Há 17,3 milhões de filhos ou enteados e 2,1 milhões de netos ou bisnetos vivendo sob a responsabilidade de mulheres.

Apesar da defasagem entre os rendimentos dos dois gêneros continuar diminuindo, a remuneração média do trabalho obtida pelas mulheres ainda ficou em patamar muito inferior ao dos homens, o que pode explicar parcialmente o fato das famílias chefiadas por mulheres nos extratos sociais de baixa-renda, serem as mais pobres dentre as pobres. A população feminina ocupada² concentra-se nos segmentos de rendimento mais baixos: 71,3% das mulheres que trabalham recebem até dois salários mínimos, contra 55,1% dos homens que recebem o mesmo valor. A desigualdade salarial aumenta conforme a remuneração. A proporção de homens que ganham mais de cinco salários mínimos é de 15,5% e das mulheres, 9,2%. A proporção de mulheres dedicadas aos trabalhos domésticos (19,2%) e que não recebem remuneração (10,5%) é bem maior do que a dos homens (0,8% e 5,9%, respectivamente), (IBGE/ censo 2000).

Nas regiões Sudeste e Nordeste encontra-se o maior número de mulheres responsáveis por domicílios, 46,4% e 28,5% respectivamente (IBGE/Censo 2000). Coerentes com a distribuição geográfica da população no Brasil, essas proporções, além de refletirem fenômenos culturais, refletem também a intensidade da migração nordestina masculina das últimas décadas e a alta frequência de dissoluções conjugais nas camadas mais pobres da população. Indicam também o aumento do número de domicílios cujos responsáveis são mulheres como um fenômeno tipicamente urbano: 91,4% desses domicílios estão em cidades, enquanto 8,6% estão nas zonas rurais. Nas capitais, a proporção de mulheres responsáveis por domicílios é bem maior do que a média nacional. Entre os municípios, os extremos superiores são ocupados por Palmas/TO (23,4%) e Porto Alegre/RS (38,2%). Neste último caso demonstra que a expectativa de vida feminina no estado do Rio Grande do Sul, é a mais alta do País, em torno de 74 anos.

Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/2000), o IBGE constatou que, na população ocupada no País, o percentual de mulheres passou de 38,8%, em 1992, para 40,3%, em 1999. Já na população masculina, a participação dos homens ocupados

² Termo utilizado pelo IBGE (2000), para caracterizar as pessoas que trabalham.

declinou de 72,4%, em 1992, para 67,9%, em 1999. De abril de 2002 para abril de 2003, estimou-se um acréscimo de aproximadamente 936 mil pessoas trabalhando. As mulheres responderam por 59,0% desse acréscimo e, os homens, por 41,0%. Em termos relativos, de abril de 2002 a abril de 2003, o número de pessoas ocupadas do sexo feminino aumentou 7,6%, o dobro do crescimento dos trabalhadores do sexo masculino (3,8%) IBGE (2003).

Em 1999, segundo o IBGE, a distribuição da população ocupada feminina pelos setores de atividade foi a seguinte: 56,6% no setor dos serviços, 13,5% no do comércio, 8,9% no da indústria de transformação e outras atividades industriais, 0,6% no da indústria da construção e 20,4% no do agrícola. Na população masculina esta distribuição foi: 34,0% no setor dos serviços, 13,4% no do comércio, 15,2% no da indústria de transformação e outras atividades industriais, 10,6% no da indústria da construção e 26,8% no agrícola.

Por posição na ocupação, a composição da população ocupada feminina em 1999 foi a seguinte: 43,9% de empregadas, 17,2% de trabalhadoras domésticas, 16,1% de trabalhadoras por conta própria, 2,2% de empregadoras, 12,3% de trabalhadoras não remuneradas, 8,2% de trabalhadoras na produção para o próprio consumo e 0,1% de trabalhadoras na construção para o próprio uso. Na população masculina esta composição foi: 56,3% de empregados, 0,9% de trabalhadores domésticos, 27,9% de trabalhadores por conta própria, 5,4% de empregadores, 7,3% de trabalhadores não remunerados, 1,9% de trabalhadores na produção para o próprio consumo e 0,2% de trabalhadores na construção para o próprio uso.

Ainda segundo a PNAD, na população de mulheres que trabalhavam, a parcela das que também exerciam afazeres domésticos passou de 90,0%, em 1992, para 93,6%, em 1999. No contingente de homens que trabalhavam, este percentual subiu de 35,8% para 51,2%, no mesmo período. A taxa de atividade relacionada ao percentual de pessoas economicamente ativas (trabalhando) na população, ficou em 56,4%. Para a população masculina, esta taxa de 69,4% manteve-se mais elevada do que da feminina 44,1% (1992 a 1999).

A Síntese de Indicadores Sociais 2002, lançada pelo IBGE, mostra que o traço mais marcante da sociedade brasileira é a desigualdade. Na desigualdade por gênero, as mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros e em todos os níveis de escolaridade. A trajetória das mulheres segundo as variáveis demográficas, é marcada por uma crescente participação no mundo do trabalho (PNAD, 1999; Censo, 2002) e pela permanência de uma marcante desigualdade entre homens e mulheres em

cargos³ e tarefas⁴ executadas nas organizações, bem como entre salários percebidos no exercício da mesma função.

Wajnmam e Rios-Neto (2000) concordam com a importância dos dados dos censos demográficos, mas questionam sua utilidade como fontes a fornecerem uma série histórica de longo prazo. Mostram também que, apesar das evidências do crescimento da inserção da mulher no mercado de trabalho, o parâmetro quantitativo da participação feminina na população economicamente ativa (PEA) não é suficiente para garantir a equidade no mundo do trabalho. Argumentam que a projeção da mulher na PEA contribui para delimitar alguns cenários quantitativos, mas há a necessidade da análise de outros aspectos qualitativos como salário, jornada de trabalho, benefícios e distribuição de cargos.

O mundo do trabalho modificou, como demonstram as pesquisas realizadas pelo IBGE (Censo 2002), mas há que investigar os sentidos (história pessoal, vivências e sentimentos) relacionados ao trabalho para homens e mulheres neste contexto de mudança. Qual o sentido atribuído por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculina? Esta é a pergunta central deste projeto de pesquisa.

1.1 Trabalho e seu significado

É possível verificar que o termo trabalho está presente nos estudos sobre o comportamento organizacional, que percorrem um denso caminho de investigações e busca das significações de/para o trabalho. Borges e Tamayo (2001) mostram que o trabalho apresenta um sentido individual e social, sendo um meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais.

Mourão e Borges-Andrade (2001), realizaram amplo estudo sobre as significado trabalho encontradas na literatura especializada no Brasil, no período que abrange o final da década de 1970 até os anos 90. Em sua revisão, priorizaram o tema “significado do trabalho”, identificando sua trajetória de evolução e comparando seus progressos. Na revisão da literatura nacional os autores analisaram em sua pesquisa a coletânea dos estudos realizados nos últimos quinze anos.

Entre os trabalhos analisados, encontra-se o de Borges (1998, p. 41) que caracteriza o significado do trabalho como “cognição subjetiva”, na qual se observa,

³ Cargo, segundo Chiavenato (2000), são tarefas executadas de maneira cíclica ou repetitiva.

⁴ Tarefa, segundo Chiavenato (2000), é toda atividade executada por uma pessoa em seu trabalho dentro da organização.

simultaneamente, por um lado, uma variação individual e, por outro, aspectos que assumem um caráter social associado às condições históricas da sociedade onde os mesmos indivíduos estão inseridos. Por ser dinâmico, no sentido de constructo inacabado, pode ser tomado como “representação social”. É também “multifacetado”, entendendo-se por faceta os diversos aspectos sobre os quais o indivíduo atribui significado ao desenvolver suas cognições sobre o trabalho: centralidade, objetivos valorizados, resultados esperados, normas sociais e hierarquia de atributos.

De maneira sintética a autora relaciona o significado do trabalho à percepção que o indivíduo tem de seu trabalho e à importância que atribui a ele. Para a maioria das pessoas, o significado do trabalho tem geralmente sido exposto por três proposições: a primeira é de que a sua maior função é instrumental ou econômica, a segunda de que o trabalho é algo inseparável da natureza e das necessidades humanas, e a terceira é proposição de que o trabalho tem uma natureza sócio-psicológica (Harpaz, 1990, apud Borges-Andrade, 2001).

A revisão de literatura realizada por Mourão e Borges-Andrade (2001), mostra as diferentes variáveis do significado do trabalho, dentre elas: categoria ocupacional, gênero, faixa etária, grau de instrução, religião, nacionalidade, socialização organizacional, relação superior-subordinado, sistema de produção, concepção, valores e éticas do trabalho, sindicalização e cultura organizacional.

Lima (1986) desenvolveu pesquisa com análises quantitativa e qualitativa sobre o significado do trabalho humano, analisando o mito e as ilusões do homem moderno. O grupo que a autora escolheu foi um grupo representativo da sociedade capitalista, composto por operários, trabalhadores de escritório, executivos, profissionais liberais e aposentados e, também, crianças de “classe operária” e “classe burguesa”. Concluiu que, apesar de todas as transformações que o trabalho tem sofrido e da evidência de que esse não tem condições de oferecer tudo o que as pessoas esperam dele, seu valor permanece intacto. Isso significa que as pessoas cultuam mitos como o da realização profissional, do progresso ou da eficiência e produtividade. O próprio trabalho apresenta-se como um grande mito para a maioria das pessoas, o que é exemplificado pelo sentimento dos aposentados pesquisados. Grande parte deles desejava aposentar-se, mas, como o trabalho representa um valor tão fundamental na sociedade, a maioria sentia-se inútil depois da aposentadoria, e muitos demonstraram o desejo de conseguir outro trabalho, remunerado ou não.

Ainda segundo Lima (1986), discute que há uma tendência das pessoas colocarem o trabalho como fonte de satisfação de todas as necessidades e realizações pessoais. Para a autora, existe algo irracional em um sistema cujo funcionamento baseia-se na exigência de que as pessoas abram mão do prazer e da liberdade para garantirem a subsistência.

Outro autor que pesquisou os valores e o significado do trabalho foi Moraes (1986) que desenvolveu sua investigação junto a gerentes e empregados de organizações públicas, tomando como referencial a tipologia desenvolvida por Buchholz, em 1978, citado por Moraes. Essa tipologia dividia as pessoas em cinco “éticas do trabalho” de acordo com os valores que atribuíam ao ato de trabalhar. Um dos resultados mais significativos da pesquisa é a constatação da inexistência de um único conceito, encontrando-se diferenciados valores atribuídos ao trabalho, com preferência pelos valores de “inspiração humanista”, cujas variáveis são satisfação, crescimento e auto-realização. A organização foi vista como viabilizadora do crescimento que levaria à auto-realização e à conseqüente satisfação.

Na pesquisa de Moraes (1996), os valores de “inspiração organizacional” (onde o grupo é o mais importante) obtiveram a segunda cotação mais elevada, seguida dos valores de “inspiração marxista”, que ressaltam a importância da participação dos empregados na organização e a exploração da mão-de-obra no sistema capitalista. Os valores de “inspiração no lazer” (onde o trabalho é visto como um meio para se ganhar dinheiro para conseguir maior lazer) obtiveram escores baixos. Apesar do lazer ser aceito como fator positivo, ele foi considerado como menos importante do que a sobrevivência econômica. Por sua vez, a ética de “inspiração protestante” foi cotada em último lugar, indicando que o ideal do trabalho árduo e da disciplina rígida não está entre as crenças centrais da amostra brasileira estudada.

A pesquisa de Borges (1998) correlacionou o significado do trabalho ao processo de socialização organizacional e subdividiu-se em três estudos. O primeiro ocupou-se exclusivamente da estrutura sistêmica do próprio significado do trabalho, entre empregados de três empresas no Distrito Federal (uma de construção habitacional e supermercados). O segundo, explorou as marcas das características sócio-econômicas e demográficas das estruturas sociais das organizações e das concepções formais do trabalho, identificadas nos estudos anteriores. O terceiro analisou o relacionamento entre nível de socialização organizacional e significado do trabalho dos mesmos empregados, constatando que uma variável oferece previsibilidade à outra. Nos três estudos, a autora

combinou várias técnicas de coleta de informações como questionário, entrevistas e fontes documentais, impressos e periódicos e, por conseguinte, de múltiplas técnicas de análises de dados (técnicas quantitativas e qualitativas).

A literatura revisada permite a reflexão de que o significado do trabalho é um tema de grande importância e complexo para a compreensão da própria vida humana e dos valores da sociedade atual e que cada pessoa atribui diferentes significados em diferentes momentos em sua vida. Os estudos realizados por autores como Lima (1986) e Moraes (1986), revelaram que o significado atribuído ao trabalho está diretamente relacionado ao sistema de produção.

A revisão da literatura sobre significado do trabalho e a análise dos principais problemas encontrados nas pesquisas, de acordo com Mourão e Borges-Andrade (2001), indicam a complexidade do tema e a necessidade de se combinar métodos objetivos e subjetivos de coleta e de análise dos dados.

Nesse mesmo artigo Mourão e Borges-Andrade (2001), realizaram também uma revisão da literatura estrangeira, na qual destaca uma das pesquisas empíricas mais importantes sobre significado do trabalho publicada em 1986 da Equipe de MOW (Meaning of Working International Research Team), a qual abrangeu oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos, e foi desenvolvida durante seis anos com uma amostra de 15000 sujeitos. Os sujeitos foram: estudantes, empregados, autônomos, aposentados, desempregados e representantes de diversas profissões e ocupações. Como resultados principais, obtiveram que: 35% dos pesquisados definiram o trabalho pelos aspectos concretos (resultados econômicos e pelo local de desenvolvimento); de 17 a 22% definiram pelos aspectos sociais (fins sociais e interpessoais); de 25 a 30% definiram como um dever e, cerca de 20%, pela geração de estresse físico e mental. Essa investigação permitiu encontrar quatro dimensões sobre o significado do trabalho: 1) centralidade do trabalho, que verifica o quanto é importante o trabalho para o indivíduo, em comparação com: família, lazer, religião e comunidade. 2) Objetivos valorizados no trabalho, que são as dimensões ou aspectos intrínsecos (relacionados ao conteúdo da tarefa) e extrínsecos (não relacionados ao conteúdo da tarefa) do trabalho mais valorizado pelos funcionários. 3) Resultados esperados, que se referem às funções atribuídas ao trabalho: realização, rendimentos necessários ou manter-se ocupado. 4) Normas sociais, como o indivíduo convive com as normas do grupo e como percebe o trabalho, como um dever ou direito do cidadão.

A Equipe MOW concluiu que os indivíduos atribuem muitos significados ao trabalho e que o padrão desses significados varia de acordo com características individuais e qualidade das experiências, ocupação e outros antecedentes, resultando assim em um padrão complexo de significado do trabalho (Mourão & Borges-Andrade, 2001).

A importância de ressaltar/relatar essa pesquisa sobre o significado do trabalho da Equipe de MOW (1986) dá-se pela relevância que apresenta, pois se destaca entre as publicações da literatura estrangeira, sendo adotada o modelo de MOW em outras pesquisas como a de: Soares (1992), Santos (1994), Silva (1996). Nessas três pesquisas a função econômica do trabalho foi considerada como a mais importante para todas as categorias ocupacionais.

1.2. A história das mulheres no cenário do trabalho

A Revolução Industrial foi um fenômeno internacional, que marcou o percurso da mulher no mercado de trabalho, tendo acontecido de maneira gradativa, a partir de meados do século XVIII, com início na Inglaterra. Provocou mudanças profundas nos meios de produção até então conhecidos, afetando diretamente os modelos econômicos e sociais de sobrevivência humana (Perrot, 1998).

A tecnologia aos poucos inserida, como a máquina de tear, a máquina a vapor, o barco a vapor, o telégrafo, a locomotiva, acelerou o processo de migração do campo para a cidade, o que intensificou o crescimento da população urbana e contribuiu para a formação de uma nova classe social, a operária. A abundância de mão-de-obra e da utilização das máquinas reduziu o valor da força de trabalho. O desemprego levou a uma formação do "exército industrial de reserva" (Leonardi, 2002.).

Em 1850, a jornada fabril era longa, em geral de 12 a 16 horas diárias, o ambiente das fábricas era sujo e perigoso. As máquinas eram desprotegidas e ocasionavam freqüentes acidentes de trabalho, muitas vezes mutilando os trabalhadores. Por outro lado, havia um tremendo rigor em relação ao horário de trabalho e à permanência dos trabalhadores junto às máquinas. Ao lado disso, havia, na maior parte das fábricas, a preferência pela contratação de mulheres e crianças, pois, além de protestarem menos quanto às condições de trabalho, pareciam conformadas em aceitar salários menores.

A partir de 1860 um conjunto de novas transformações técnicas e econômicas produziu grandes mudanças no processo de industrialização e se estendeu até o início da

Primeira Guerra Mundial. Nas vésperas desta, a taxa de mulheres trabalhando representava 36% do total (Leonardi, 2002).

Segundo Perrot (1998), em tempos de guerra na Europa, os homens estavam na frente de batalha e as mulheres na retaguarda. Executavam tarefas tradicionalmente masculinas e, com isso, invadiram espaços que antes não ocupavam. Durante as grandes guerras, as mulheres dirigiam bondes ou táxis e entraram nas usinas metalúrgicas onde executavam tarefas como ajustar peças e manejar maçaricos. No campo, as mulheres aravam a terra e vendia gado na feira, um trabalho masculino por excelência. Quando a primeira guerra mundial acabou, os cargos masculinos exercidos pelas mulheres e estes foram devolvidos aos homens que antes os ocupavam. As mulheres voltaram para o “lar”, com a certeza do dever cumprido, não sendo estes fatos, na época, instrumentos de emancipação feminina. Para Perrot (1998),

No espaço público, aquela cidade, homens e mulheres situam-se nas duas extremidades da escala de valores. Opõem-se como o dia e a noite. Investido de uma função oficial, o homem público desempenha um papel importante e reconhecido. Mais ou menos célebre, participa do poder. Talvez lhe dêem um enterro com honras nacionais (...). Depravada, debochada, lúbrica, venal, a mulher - também a ‘rapariga’ - pública é uma criatura, mulher comum que pertence a todos. O homem público, sujeito eminente da cidade, deve encarnar a honra e a virtude. A mulher pública constitui a vergonha, a parte escondida, dissimulada, noturna, um vil objeto, território da passagem, apropriado, sem individualidade própria. (Perrot, 1998, p. 7).

Essas representações atravessam o tempo e assumem várias formas conforme a época, desenhando quadro a quadro dos acontecimentos da história. Ao contrário do que diz o senso comum, as mulheres sempre trabalharam, e muito. As tarefas indispensáveis do trabalho doméstico diariamente eram e são executadas por milhares de mulheres, as quais contribuem para a sobrevivência da família, pois realizando as tarefas domiciliares, de uma certa maneira constitui a força de trabalho, mas sem remuneração, afirmam Bruschini e Rosenberg (1982), em sua obra “Trabalhadoras do Brasil”.

Historicamente, as tarefas domésticas, embora restritas à unidade familiar, eram executadas ao lado de outras atividades ligadas diretamente à produção social (Perrot,

1998). Em estudo historiográfico sobre a família e o trabalho da mulher em diversos países europeus no século XIX, realizado em 1975, Perrot (1998) descreveu a unidade doméstica como a unidade básica de produção. Os membros das famílias tinham deveres claramente definidos, determinados por sua idade, sexo e posição na família.

Percorrendo o caminho histórico, Del Priore (1997) diz que, nas primeiras décadas do século XX no Brasil, grande parte do proletariado era constituída por mulheres e crianças, e as diferenciações em relação às exigências do trabalho feminino denotam as características da época. Apesar das muitas greves e mobilizações políticas que realizaram contra a exploração do trabalho nos estabelecimentos fabris, entre 1890 e 1930, as operárias foram, na grande maioria das vezes, descritas como “mocinhas infelizes e frágeis”. Apareciam desprotegidas e emocionalmente vulneráveis aos olhos da sociedade, e por isso podiam ser presas da ambição masculina.

As mulheres, progressivamente começam a superar as diversas representações pejorativas acerca do feminino, até então associado a características vistas como inferiores e com menos valor do que os atributos associados ao mundo masculino, por exemplo: o forte se sobrepõe ao frágil, o corajoso ao covarde, o alto ao baixo, o arrojado ao tímido (Amaral, 1999). Outro exemplo clássico pode ser percebido em Fiúza (1997), que lembra a cor “rosa” como um símbolo socialmente reconhecido como pertencente ao gênero feminino.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o Brasil passou por um crescimento urbano e uma industrialização sem precedentes, que conduziram ao aumento das possibilidades educacionais e profissionais para homens e mulheres. Democracia e participação eram idéias fortalecidas nos discursos políticos. As condições de vida nas cidades diminuíram muitas das distâncias entre homens e mulheres, incluindo práticas sociais do namoro e a intimidade familiar que também sofreram modificações (Del Priore, 1997).

As distinções entre os papéis feminino e masculino, entretanto, continuaram nítidas. A moral sexual diferenciada permanecia forte e o trabalho remunerado da mulher, ainda que cada vez mais freqüente, era cercado de preconceito e visto como subsidiário ao trabalho do homem, o “chefe da casa”. Se o Brasil acompanhou, à sua maneira as tendências internacionais de modernização e o avanço tecnológico no mundo do trabalho, as desigualdades entre homens e mulheres, em contrapartida, permaneciam basicamente as mesmas (Del Priore, id.).

Bruschini (1995) vem pesquisando a intensificação do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, chamando atenção para a sua diversificação, sobretudo no espaço urbano. O marco desse crescimento mostra-se desde a década de 1970, quando os primeiros estudos sobre a mulher foram influenciados pelos movimentos feministas. Bruschini e Rosemberg (1982) contribuem para a discussão e compressão sobre o trabalho da mulher, ao argumentarem que uma grande parte da população considerada “inativa” encontra-se efetivamente ocupada, ou seja, trabalhando na produção doméstica não remunerada e, entre os que trabalham, fica evidente que o conjunto da população das mulheres trabalhadoras cumpre diariamente uma dupla jornada de trabalho. As atividades domésticas não eram classificadas como atividades produtivas e, por este fato, deve-se ter cautela ao analisar os dados estatísticos relacionados ao número de trabalhadoras mulheres na esfera do mercado de trabalho, pois alguns desses dados não foram revelados pela desconsideração do trabalho doméstico.

De acordo com Bruschini (1994), os fatores importantes dos anos 70, que influenciaram o ingresso da mulher nos postos de trabalho foram a expansão da industrialização e a necessidade econômica para o complemento da renda familiar. Os dados de pesquisa mostram que ingressaram no mercado de trabalho não só mulheres das camadas de baixa renda, mas também mulheres das camadas médias. Outro fator relacionado à mudança do comportamento das mulheres é a elevação do consumo associada à diversificação de novos produtos inseridos no mercado, refletindo a necessidade de compra. Estes fatores agregam-se às mudanças decorrentes das duas guerras mundiais, entre elas o processo de industrialização e o movimento feminista que tentava se firmar (Paula-Neto, Campelle e Vilas Boas, 2001; Bruschini, 1994).

Ainda na década de 70, em relação à expansão da economia na sociedade brasileira, além do crescimento do número de trabalhadores do sexo feminino, também ocorrem transformações de caráter demográfico, como o aumento do número de empregos. Tem-se assim o retrato de um país que modernizava seu aparato produtivo tornando-se mais urbano. Em contrapartida, essas mudanças acontecem às custas das desigualdades sociais e da concentração de renda (Leite, 1994).

As idéias de Bruschini (1994), relacionadas às de Neves (1993), analisam a expressiva presença das mulheres na cena brasileira, denunciando as situações de desigualdade a que estavam submetidas e identificando, de várias maneiras, a reivindicação de seus direitos. Demonstram as autoras, que é fato o crescimento constante

da inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas esse dado não garante a igualdade de seus direitos, uma vez que existe a diferenciação de cargos, salários e benefícios.

O ano de 1975, de acordo com Neves (1993), foi um marco importante da mobilização reivindicatória pelos direitos das mulheres ao ser escolhido como Ano Internacional da Mulher pela ONU (Organização das Nações Unidas). No Brasil, a luta pela valorização da mulher denunciando suas condições de subordinação integra-se à luta pela redemocratização do país, no final dos anos 70. Bruschini (1994), em seus estudos sobre esse período, afirma que o Brasil passou por profundas transformações nos padrões de comportamentos e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificados pelos impactos dos movimentos feministas e aumento da oferta de trabalho, a queda do número de filhos por mulher e a expansão da escolaridade com o aumento do acesso das mulheres nas universidades.

Ao contrário da década de 70, nos anos 80 o País vive uma grande crise econômica que resulta em altas taxas inflacionárias, desemprego e deterioração da qualidade de vida dos trabalhadores, modificando o quadro de crescimento da década anterior. Mesmo com esse panorama, a atividade laboral das mulheres no mercado formal continuava crescendo e, em contrapartida, a atividade masculina continuava estável (Del Priore, 1997).

O cenário da década de 90, refletiu mudanças constantes que determinou destinos diferentes de homens e mulheres na esfera do trabalho. Leite (1994), analisou o progresso de ingresso das mulheres nas empresas, nos últimos dez anos destacando como principal explicação à flexibilidade administrativa, que inicia com o processo de inovação tecnológica e a abertura de cargos para as mulheres, antes exclusivos masculinos. Para a autora, a dificuldade ou facilidade com que a mulher consegue inserir-se na organização depende, em grande parte, do tipo de cultura organizacional predominantemente que privilegia ou a lógica e a racionalidade ou a intuição e a empatia.

Percorrendo as pesquisas do IBGE de 1990 a 2000, o crescimento da presença feminina é indiscutível, a entrada no mercado de trabalho foi maior para as mulheres do que para os homens, 28,4% das mulheres, enquanto para os homens este percentual foi de 8,7%.

Segundo OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2001) nos anos 90 apesar do nível de escolaridade das mulheres ter aumentado significativamente em relação a escolaridade dos homens, esse panorama não garante o acesso das mulheres nos melhores empregos como os de níveis gerenciais. Nesse contexto a OIT revelou nessa pesquisa que

os homens que exercem funções gerenciais apresentam níveis de escolaridade abaixo que as mulheres.

A questão da representação e da participação das mulheres no trabalho, na análise de Perrot (1998), remete à idéia de que “o presente sempre coloca reflexões para a história não por ela ter a resposta, mas porque ela pode, pelo menos, fornecer instrumentos de compreensão” (p.117). Homens e mulheres apagam-se e recompõem uma paisagem de diferenças. Qual será a paisagem do século que se anuncia?

1.3. As relações de gênero no espaço organizacional e a divisão sexual do trabalho

Entender as proibições é também compreender a força das resistências e a maneira de contorná-las ou de subvertê-las. As frentes de luta das mulheres, suas tentativas de atravessar os limiares muitas vezes provocam violenta reação dos homens. Mas existem também outros tipos de relação - de aliança, de cumplicidade, de amizade e de amor. Trata-se menos de guerras do que escaramuças, menos de frentes do que linhas quebradas ou deslocadas. Assim, as fronteiras que limitam a vida das mulheres, atribuindo-lhes mais um destino do que uma sina, movem-se ao longo do tempo (...), essas divisões simbólicas dos sexos são, de todas, as mais sólidas e mais invisíveis. (Perrot 1998, p. 91).

No final da década de 1980 o Brasil vem difundindo largamente o conceito de gênero e cresce vertiginosamente em campos como Antropologia, Sociologia, Ciências Humanas, Psicologia e História. Incorporando essa temática de “gênero” a centro e pesquisas e ambientes universitários.

A utilização da palavra gênero desvincula-se da polaridade do masculino e feminino, e se encontra além das questões biológicas entre os sexos, sendo sim o estudo das relações humanas. Gênero é uma construção social que visa significar as relações de poder, de forma que “*Masculinidade e feminilidade passariam, a se encaradas como posições de sujeito, não necessariamente restritas a machos ou fêmeas, biológicos*” (Scott, 1990, p.14).

Os estudos de gênero buscam construir a imagem da neutralidade, essa “ideologia do neutro” estaria sendo responsável pela tentativa de fugir do rótulo de área dedicada exclusivamente às mulheres e controlada pelas mulheres. Apesar das tentativas ainda persiste a confusão em torno do significado de gênero. Outra questão que a autora avalia é a respeito do número de pesquisas sobre gênero, que carecem de referenciais teóricos que dêem sustentação nas análises dos fenômenos sociais e culturais responsáveis pela construção de gênero. Uma simples comparação e descrição das ações “masculinas” e “femininas” é relacionada com estudos de gênero (Zirbel, 2004).

As discussões em torno dos Estudos de Gênero selam e edificam um processo que aprofundam a construção de novos estudos. Portanto, nessa pesquisa as relações onde são construídos os sentidos entre homens e mulheres são observadas e analisadas sob a ótica de gênero.

Em relação à divisão sexual do trabalho, todos os estudos analisados sobre o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho remunerado torna-se cada mais celebrada essa “ascensão”, mas o mapeamento nas organizações mostra um cenário imbricado de forças de poder. Hirata (2004), em sua obra “Nova divisão sexual do trabalho?”, analisa o resultado de um programa de vinte anos de pesquisas realizadas em indústrias brasileiras e estrangeiras, que contribuem para a discussão sobre a divisão sexual do trabalho. Suas pesquisas demonstram que as diferenças culturais e sociais interferem na divisão de tarefas entre os homens e mulheres. A autora faz comparações entre diferentes indústrias de diferentes países, tendo como objeto o trabalho industrial e a divisão sexual do trabalho. Investigou empresas multinacionais de eletroeletrônicos, indústria de vidro, indústria agroalimentícia no Japão, na França e no Brasil. São pesquisas comparativas que perseguem respostas para sua hipótese sobre a existência de uma nova divisão sexual do trabalho. Os resultados destas pesquisas, como a própria autora afirma, trazem contribuições pelo fato de evidenciar um conhecimento avançado sobre gestão, relações sociais e relações entre homens e mulheres na eficácia produtiva, pelo fato de evidenciar características

Constatou que em fábricas no Japão, onde trabalhos minuciosos são destinados somente às mulheres e a gerência somente para homens, há diferentes valores em relação à masculinidade e à feminilidade. Como Hofstede (apud Hirata 2001), refere-se a uma masculinidade “elevada” no Japão, a qual corresponderia a uma masculinidade “média” no Brasil e na França.

A participação de Hirata no GEDISST (1993), grupo francês de estudos sobre divisão social e sexual do trabalho, permitiu pesquisar a relação social sexuada, um conceito correlativo ao de divisão sexual do trabalho. Kergoat (1987) afirma que relações sociais sexuadas e divisão sexual do trabalho são duas expressões indissociáveis e que constituem um sistema. A reflexão em termos de relações sociais sexuadas é, ao mesmo tempo, anterior e posterior às reflexões sobre a divisão sexual do trabalho: ela é preexistente como noção, mas superior como problemática.

Ao separar as duas expressões por razões didáticas, pode-se dizer que “relações sociais sexuadas” é uma noção que tem a totalidade das práticas como campo de aplicação. Por outro lado, 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. Na Sociologia, existem algumas explicações sobre a divisão sexual do trabalho que Hirata (2004) enfatiza em sua discussão. Dentre elas, duas grandes teorias são consideradas importantes pela autora. A primeira remete mais a uma conceitualização em termos de “vínculo social”, fazendo uso de seus conteúdos conceituais (solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, coordenação e divisão de papéis). A segunda remete mais a uma conceitualização em termos de “relação social” (divisão do trabalho, contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão, poder) e a uma teoria geral das relações sociais.

Pensar na igualdade entre homens e mulheres é desconsiderar suas próprias diferenças entre si, pois a divisão sexual do trabalho é considerada como aspecto da divisão social do trabalho e, nela, a dimensão opressão/dominação está fortemente contida. Essa divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuadas de poder (Hirata, 2004).

No caso das organizações sociais, a diferenciação técnica que se faz do trabalho também evidencia a divisão por sexos. Os trabalhos considerados mais centrais, estáveis e com laços empregatícios formais, muitas vezes vinculados a cargos de chefia, são usualmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos periféricos, precarizados e com menor atribuição de responsabilidades, ou destinados a funções de atendimento, são legados às mulheres (Hirata, 2001).

Fonseca (2000), acredita que esse processo de diferenciação faz parte do regulamento informal das organizações e funciona como um mecanismo de incorporação de “um senso de jogo socialmente aceito”. Para a autora, o capital simbólico da família,

que é gerido pelas mulheres e constitui as atividades de apresentação e de representação, de recepção e de acolhida, costuma ser transposto para as empresas. A percepção desse fato não está presente apenas no mundo do trabalho, mas também as próprias mulheres tendem a escolher determinadas profissões ou posições, guiadas por esse “simbolismo familiar” (Fonseca, 2000, p. 97).

Nos registros históricos, Fonseca (2000) aponta a predominância masculina como padrão cultural da sociedade patriarcal, na qual as mulheres eram consideradas criaturas inferiores e subordinadas aos homens pelo fato de serem vistas como frágeis e incapazes de agir com inteligência. Historiadores, sociólogos e etnólogos demonstraram que a divisão sexual do trabalho varia fortemente no tempo e no espaço e de acordo com as relações sociais entre homens e mulheres, em geral desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas.

O trabalho de Belle (1993) apresenta conclusões semelhantes ao de Fonseca (id.), pois demonstra que a prioridade masculina no emprego é freqüentemente condenada e que o direito ao emprego é generalizado para ambos os sexos, ou seja, ela acredita que tenha havido uma redução no nível de segregação de gênero em organizações consideradas com visão voltada para o futuro. Porém, nem todas as organizações partilham essa perspectiva, e, em muitos casos, a segregação de gênero ainda limita o acesso feminino a determinados espaços, o que revela o caráter contingencial nas investigações sobre gênero.

Associando o cenário da divisão sexual do trabalho com as principais temáticas relacionadas aos estudos das relações de gênero nos espaços organizacionais contemporâneos, é perceptível a importância dessas questões de gênero e da inserção da mulher no mercado de trabalho que constitui debate que vem chamando a atenção de estudiosos e executivos de empresas no mundo todo (Paula-Neto, Campelle e Vilas Boas, 2001). A saída das mulheres do espaço doméstico (lar) para o público (ambiente de trabalho), resultou no aumento significativo de pesquisas e discussões sobre a redefinição de papéis sociais. Desta forma, “gênero” foi tomado como ponto de partida para a busca dos significados das representações do feminino e do masculino, que se configuram nas construções culturais e históricas das relações entre os indivíduos na sociedade.

Campelle, Melo e Brito (2001) revelam que as primeiras abordagens sobre gênero consideravam as características biológicas de cada sexo como responsáveis pela desigualdade entre elas. Mais tarde, no entanto, começa-se a entender gênero como um produto construído pela socialização e pelo acesso a experiências diferentes por homens e

mulheres. Siqueira (2002) situa “gênero uma categoria descritiva que trata da construção social das diferenças entre sexos”, possibilitando estudos analíticos a partir da definição proposta pela historiadora Joan Scott (apud Siqueira, 2002) que compreende gênero como uma construção social assimétrica transpondo as relações de poder.

Campelle, Melo e Brito (2001) promoveram uma discussão de cunho teórico, acerca das relações de poder e gênero nas organizações, entendendo as organizações como espaços em que homens e mulheres articulam suas relações por meio de movimentos de negociação, contestação e de luta de acordo com interesses em jogo. As relações de gênero, portanto, são percebidas como mecanismos e práticas sociais que são instituídos e instituem ações e comportamentos. As autoras analisaram as organizações, além da simples polarização entre o masculino e feminino, em que o homem desempenha o papel de “dominador” e a mulher atua como “dominada”. Adotam uma perspectiva de análise das diferentes possibilidades de interação entre homens e mulheres, como regras sociais vigentes, hábitos e condições de vida, inovações tecnológicas e desenvolvimento sociocultural.

Concluíram as autoras (Campelle, Melo e Brito, 2001) que as relações, tanto de poder como de gênero, são estruturadas diante de um pano de fundo construído para garantir uma dominação histórica do masculino sobre o feminino, baseado em evidências, ou pressupostos, que muitas vezes não são questionados, seja por comodidade, seja por receio, ou por falta de argumentos. Entretanto, as contestações feministas contra a perpetuação da dominação do masculino, antes limitadas apenas à conquista dos direitos iguais, revelam, atualmente, a busca dos direitos por meio das diferenças, ou seja, a marca da diversidade contribui para a conquista dos direitos legais das mulheres. A evolução, ou mesmo a sobrevivência das organizações depende do reconhecimento da pluralidade existente em cada sujeito, tanto em relação ao gênero, como estrutura física, raça ou nacionalidade. Assim, acredita-se que as relações de poder no espaço organizacional têm-se articulando de forma a atenderem essa necessidade, e o que as autoras perceberam foi uma transformação no quadro de perpetuação da dominação masculina sobre o feminino nas organizações.

Cremer, Brito e Campelle (2001), realizaram uma pesquisa em 2001, na qual investigaram os espaços profissionais ocupados pelas mulheres em tarefas tradicionalmente reservados para os homens. A partir dessa pesquisa, as autoras enfatizam a necessidade de se trazer para o meio acadêmico estudos nessa área, que permitam uma

análise teórico-cultural desses fenômenos. A pesquisa foi realizada em uma organização universitária, na Universidade Federal de Lavras (UFLA), localizada na região sul de Minas Gerais, que contava na época, com 372 docentes, dos quais 109 eram mulheres e 263 homens. Essa diferença pode ser respaldada pelo histórico da instituição, já que a mesma só contava com cursos que eram associados a “profissões masculinas”, na área agrícola. A maioria dos docentes era do sexo masculino. Na década de 90, ocorreu um ingresso expressivo de mulheres na carreira docente, maior do que em outros concursos.

Neste trabalho as autoras empregaram a teoria das representações sociais, entendendo por representações sociais um sistema de interpretação da realidade que regula as relações dos indivíduos com seu meio ambiente físico e social, orientando seus comportamentos e suas práticas. As representações sociais não determinam inteiramente as decisões tomadas pelo indivíduo, mas limitam e orientam o universo de possibilidades colocadas à sua disposição (Cremer, Brito e Campelle, 2001). Em todas as entrevistas realizadas, foi perceptível que, tanto as mulheres quanto os homens, referiram-se à dificuldade que a mulher encontra para conciliar a família e o trabalho. Destaca-se uma entrevista realizada com uma professora solteira revelou que, para ela, havia facilidade, já que não tinha responsabilidades com mais ninguém a não ser com ela própria. Isso mostra que a família constitui uma carga a mais para as mulheres que exercem uma profissão. Demonstra que, mesmo com a busca por igualdade de condições, as mulheres continuam sendo mais exigidas em relação a assumirem seu papel, constata as autoras.

Com relação à família, a maternidade também entrou em pauta. Houve duas percepções que ficaram bem evidentes, uma em relação à culpa por deixar os filhos ainda pequenos, e, outra, em relação a ser discriminada por engravidar e ter que deixar o trabalho durante a licença maternidade. Nos discursos obtidos, Cremer, Brito e Campelle (2001), notaram, também, uma distinção entre os gêneros no que diz respeito à trajetória de formação profissional. Perceberam que as mulheres encontram mais obstáculos para se profissionalizarem do que os homens. Além disso, segundo seus informantes, apesar das mudanças em relação à entrada da mulher no mercado de trabalho, o homem continua sendo o provedor da família e por isso as oportunidades têm que ser destinadas preferencialmente para eles. Os cuidados diários também continuam sendo vistos como exclusivos da mulher, constaram as autoras em suas pesquisas.

A escolha profissional está em grande debate nos últimos tempos e eleger qual carreira seguir é uma tarefa que está presente no pensamento de quase todo adolescente

(Cremer, Brito e Campelle, 2001). Até algum tempo atrás havia uma grande distinção entre profissões em relação ao gênero, uma vez que algumas eram exclusivas dos homens, outras eram caracterizadas por serem profissões de mulheres. Com a busca das mulheres por igualdade em relação ao trabalho, elas começaram a ingressar em profissões ditas masculinas. Por esse fenômeno ainda ser recente, persistem as barreiras em determinados serviços, seja pela condição física das mulheres, seja por suas características diferenciadas em relação ao modo de pensar e fazer. Homens e mulheres são diferentes, porém não desiguais, o que não quer dizer que as mulheres não possam realizar as mesmas atividades que os homens, mas sim que as fazem de forma distinta, afirmam Cremer, Brito e Campelle (2001). Essa representação social que existe em torno das profissões em relação ao gênero, parece bastante caracterizada na organização pesquisada, em função da história e das especificidades da mesma.

Nos discursos analisados durante a pesquisa realizada na UFLA, as autoras perceberam que as mulheres necessitam fazer um esforço muito grande para que consigam ser notadas em relação ao seu desempenho, conforme merecem por direito, também isso é visto em relação à ascensão para posições de comando, como chefia e coordenação de departamentos entre outros cargos administrativos. Apesar das dificuldades, a pesquisa mostrou que as mulheres, apesar das diferenciações que são feitas em relação ao gênero, estão conseguindo abrir seu caminho e alcançar posições de destaque dentro da organização (Cremer, Brito e Campelle, 2001).

Cremer, Brito e Campelle (2001), constataram que a teoria das representações sociais foi de suma importância para a compreensão de como se estabelecem às relações de gênero, dentro da unidade analisada. O enfoque principal na condição da mulher se deu principalmente em função dos discursos e de sua presença recente nesta instituição. As representações sociais não podem ser reduzidas ao seu conteúdo cognitivo e por isso, precisam ser entendidas, de acordo com as autoras, no contexto em que são engendradas. Assim, as relações entre os sexos devem ser analisadas como processos simbólicos socialmente construídos e reconstruídos.

Perceberam as autoras que, tanto os homens como as mulheres, ainda não estão convictos de que existem condições de ambos ocuparem as mesmas posições sem distinção de gênero. Ao analisarem os discursos perceberam que os homens aceitam em parte essa possibilidade e as mulheres, embora queiram ocupar seu espaço, ainda se sentem culpadas,

por terem que abdicar de posições ocupadas até então, como a de cuidar de filhos, casa, marido. A dupla jornada mostra-se um percalço na condução da profissão das mulheres.

Embora não se utilize a teoria das representações sociais nesse trabalho, o trabalho mencionado constitui uma referência importante na medida em que a temática aproxima-se da pergunta que se faz aqui: quais os sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas consideradas tradicionalmente masculinas?

Com base na revisão de literatura, foi possível investigar as pesquisas encontradas com os descritores associados ao tema mulher e trabalho, publicados no período de 1997 a 2004 (apêndice 1).

O tema específico sobre as mulheres em postos de trabalho tradicionalmente masculinos é dificilmente encontrado no Brasil. Onze artigos abordando a temática ‘mulher e trabalho’ foram localizados, mas abordam, em geral, a história feminina e o avanço das mulheres no mercado de trabalho.

Na Revista Estudos Feministas, o tema foi objeto de vários artigos. Conforme argumenta Bruschini (1994), o trabalho da mulher foi a porta de entrada dos estudos sobre mulher na academia brasileira. A autora percorre a história do final dos anos 60 e início dos 70, em que pesquisas se tornaram clássicas na literatura sobre a mulher, como as de Saffioti (1969) e de Blay (1972) que abordaram a questão do trabalho em suas obras. Outra publicação a ser destacada pela sua importância histórica, é intitulada “Trabalhadoras do Brasil” (1982), organizada pela Fundação Getúlio Vargas, que é uma coletânea que trata de pesquisas realizadas sobre as relações entre mulher e trabalho.

Do ponto de vista da historiografia, destaca-se, também, o livro “Mulheres Públicas”, de Perrot (1998), que retrata, com imagens da época (1748 a 1979), como as mulheres conquistavam seu espaço desmistificando a imagem da mulher associada à fragilidade física e emocional, que marcou o percurso da história das mulheres.

Finalmente, é relevante destacar o papel das organizações internacionais associadas à Organização das Nações Unidas (ONU), entre elas a Organização Internacional do Trabalho, que vêm apontando a necessidade de se promover esforços, incluindo os de pesquisas, que auxiliem a construção de igualdades de gênero (ONU, 1996). Também a criação do banco de dados da Fundação Carlos Chagas que brilhantemente organizou um banco de dados eletrônico em 2003 resgatando a história das mulheres no mundo do trabalho.

Com base nas incursões pela literatura, pode-se argumentar que se trata de preocupação relevante e atual a que buscou responder à pergunta: quais os sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente masculinas?

Há que se reconhecer, entretanto, a inconstância das relações de poder a influenciar a articulação das relações de gênero, o que leva a inferir que o futuro depende da capacidade e da possibilidade que homens e mulheres terão para defenderem e negociarem seus interesses, construindo relações na busca da criação de um espaço, de um “saber conviver”, a partir de ambigüidades, inerentes à realidade em que vivem.

2.

Método

Esta pesquisa pretendeu investigar os “**Sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas**”. Essa intenção partiu das experiências da pesquisadora relacionadas ao trabalho de contratação de mulheres para posto de gasolina, executando tarefas antes realizadas somente por homens. Caracteriza esse trabalho, recrutar, selecionar, treinar e acompanhar mulheres nas tarefas de frentista. Observou-se as diferenciações de gênero nas relações de poder, execução das tarefas e adaptação das mulheres no cargo, o que gerou o interesse em conhecer melhor essa realidade.

Investigar o universo dos sentidos, aspirações, crenças, valores e atitudes pessoais, fenômenos esses que ocorrem nas relações no trabalho é propósito dessa pesquisa. Após a decisão de o quê pesquisar, o percurso foi decidir localizar os sujeitos que pudessem participar da pesquisa. Iniciou-se uma investigação buscando contatos com organizações onde fosse possível encontrar mulheres dividindo espaços em postos de trabalho considerados masculinos e localizou-se esses sujeitos na Petrobras/Six.

A primeira providência, então, foi o contato para agendar uma reunião com o superintendente Petrobras – da Unidade de Negócio da Industrialização do Xisto – Six, localizada na cidade de São Mateus do Sul – Paraná, com o intuito de explicar os objetivos da pesquisa e solicitar a permissão para a realização da mesma. Após explicações sobre a pesquisa, esta foi aceita na Petrobras e, a partir desse momento, a assessora de comunicação passou a ser a responsável pelos contatos que se fizessem necessário. Em seguida, solicitaram que a pesquisadora participasse do treinamento para conhecer as normas de segurança dessa unidade, pois há uma preocupação grande com a segurança das pessoas dentro da empresa. Inicialmente solicitaram que assistisse um vídeo com orientações de segurança e participasse do curso chamado de “Integração”, que consiste em uma palestra e uma prova teórica com técnico de segurança para obter a permissão para entrar nas dependências da Petrobras/Six.

No momento em que a pesquisa estava sendo delineada, houve a solicitação da participação da pesquisadora no Dia Internacional da Mulher para apresentar a pesquisa à unidade da Petrobras/Six. Na ocasião foi apresentada a intenção da investigação. Em seguida ocorreu na cidade uma homenagem ao Dia Internacional da Mulher na Câmara

Municipal e a pesquisadora foi convidada para participar desse evento evidenciando o tema “Mulheres: onde estão elas”? Foram apresentados e discutidos no referido evento dados atualizados do IBGE da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Após localizar os sujeitos na unidade, a escolha da amostragem das mulheres e homens no cargo de operador (apêndice 2) deu-se pelo fato de estarem dividindo espaços em postos de trabalho antes ocupados tradicionalmente por homens. Na seqüência estipulou-se os critérios de escolha: as mulheres indicavam os homens que trabalhavam juntos com elas para serem entrevistados. Essa estratégia de escolha teve como intenção a convivência entre pares, para que a pesquisa tivesse a oportunidade de obter a diversidade de opiniões dos sujeitos. Os sujeitos entrevistados foram mulheres (tabela 2) e homens (tabela 3), entre as faixas etárias de 23 a 40 anos, sendo duas casadas com dois filhos, cada uma delas com residências próprias e duas solteiras sem filhos, residindo com os pais. Em relação à escolaridade, todas elas têm o nível superior completo. As mulheres, ao interagir com a pesquisadora respondendo as perguntas, demonstraram segurança em suas colocações, indignações no que se refere aos preconceitos relacionados ao seu trabalho e emoções quando relatam sua trajetória na empresa.

Foram utilizadas, como fontes de informações, os documentos e dados da biblioteca da empresa, diário de campo com as observações dos sujeitos no local das entrevistas, e, entrevistas obtidas por meio dos relatos verbais de homens e mulheres.

Os procedimentos utilizados na coleta de informações tiveram como elemento fundamental as entrevistas, por meio das quais foram abordados quatro mulheres e quatro homens que ocupam o mesmo cargo de “operador de processos” da Petrobras. Os homens foram indicados pelas mulheres para serem entrevistados, três deles são casados e um solteiro, três deles também possui superior completo e um deles tem o superior incompleto. Esse critério de indicação, estabeleceu-se pelo fato de estarem convivendo nos mesmos grupos de trabalho e dividindo os mesmos espaços. Informou-se aos sujeitos o teor da pesquisa, orientação sobre a ética e o sigilo das informações coletadas para que não se sentissem constrangidos ao responderem as questões da entrevista e, a seguir, foi solicitado quem assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice 3), bem como permissão para gravar seus discursos. No decorrer das entrevistas um fato marcante foi a preocupação manifestada pelas mulheres com o sigilo das informações que estavam fornecendo. Várias vezes questionavam: *“será que posso falar mesmo; o que você vai fazer com o que vou dizer agora; veja bem o que você vai fazer com essas informações;*

posso falar tudo?”. O fato dos participantes terem conhecimentos sobre o tema facilitou as respostas, pois repetiam e voltavam à pergunta de pesquisa, faziam localizações históricas, perguntavam sobre o tema e ressaltavam a importância da pesquisa, principalmente as mulheres. As entrevistas com os homens procederam de maneira peculiar. Não havia as mesmas preocupações que as mulheres apresentaram. Para eles, responder a perguntas sobre as mulheres em postos de trabalho é algo presente no avanço do desenvolvimento das competências com as mulheres.

As entrevistas seguiram um roteiro pré-estabelecido (apêndice 4) a partir de indicadores obtidos por meio da revisão da literatura e da descrição de cargos. O roteiro foi submetido a um pré-teste com objetivo de verificar a eficácia do instrumento de coleta de informações. Esse pré-teste foi realizado com mulheres e homens na empresa na qual a pesquisadora trabalha e contrata mulheres em cargos de frentistas de posto de gasolina, atividade essa também anteriormente exercida apenas por homens. Também participaram do pré-teste o gerente geral de duas empresas - uma delas de erva-mate, a qual está iniciando o recrutamento em contratar mulheres em postos de trabalho tradicionalmente masculino - e o gerente geral da SIX que acompanha esse percurso das mulheres em sua unidade. Essas entrevistas forneceram dados significativos, pois os dois gerentes falaram sobre competências e não desigualdades, relacionando a conquista e o avanço das mulheres no mercado de trabalho às suas capacidades e habilidades de desenvolver o seu trabalho. Com a realização do pré-teste, as perguntas foram ajustadas ao roteiro para a melhor compreensão dos entrevistados.

Os locais da realização das entrevistas foram agendados pelos próprios sujeitos e ocorreram de forma diversificada. Algumas foram realizadas na empresa e outras na própria residência dos informantes, com datas e horários compatíveis e de acordo com a sua disponibilidade, com duração em média de uma hora e meia. As entrevistas aconteceram de forma amena e tranqüila, já que a entrevistadora conhecia informalmente todos os sujeitos.

Na coleta de informações foram utilizados os seguintes materiais: roteiro da entrevista constituído de blocos temáticos, com a função de orientar o pesquisador na obtenção dos dados; diário de campo, utilizado para anotar as observações (percepções e impressões) decorrentes da entrevista com os sujeitos; acervo da biblioteca da empresa; gravador posicionado ao alcance visual do entrevistado e fitas cassetes.

Os procedimentos de análise das informações para a organização da coleta das informações obtidas por meio das entrevistas basearam-se na análise dos discursos, que transpassa a linguagem enquanto sistema abstrato, mas considera os processos e as condições de produção da linguagem, pela análise da relação estabelecida pela fala dos sujeitos e a situação em que se produz, construindo assim sentido próprio, pessoal e único a sua história (Orlandi, 2002).

A análise do discurso tem a finalidade de investigar os valores, ideologias, entre outros, esses conteúdos foram analisados por meio de categorias sistemáticas, elaboradas a partir das falas dos homens e das mulheres que participarão da pesquisa. A abordagem utilizada nessa pesquisa é a histórico-cultural correspondente à teoria de Vygotsky, com interfaces na análise dos discursos dos sujeitos.

As verbalizações foram transcritas na íntegra, para posterior análise e procedeu-se à leitura preliminar do material registrado. Em seguida, selecionaram-se trechos da fala de cada participante de acordo com os blocos temáticos construídos, que resultaram na categorização de temas relacionados às perguntas de pesquisa. Esse procedimento se repetiu até a estruturação final das categorizações, que permitiu analisar todas as contribuições dos informantes. No decorrer da construção das categorias houve a necessidade de recorrer novamente aos sujeitos para esclarecer as dúvidas ocorridas, esses discursos foram incorporados nas entrevistas e utilizados para a análise.

Em relação ao método de conservação e descarte dos materiais coletados nas entrevistas, sejam as fitas cassetes e as transcrições das entrevistas escritas, esses serão armazenados em local restrito com chaves, na Universidade do Contestado – Campos Canoinhas – Núcleo Porto União – SC, onde a pesquisadora é docente. Após cinco anos, todo o material coletado será incinerado. Os resultados serão tornados públicos sejam eles favoráveis ou não e serão veiculados por meio de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos. A participação dos sujeitos não envolveu custos para eles, assim como também nenhuma compensação financeira. A pesquisa não envolveu riscos ou danos à saúde, garantidos a confidencialidade e o anonimato, sendo que os sujeitos tiveram o direito de não responder algumas das perguntas ou de, a qualquer momento, interromper a entrevista, podendo inclusive determinar que as informações que já tivessem dado fossem colocadas fora do resto do material coletado. Os sujeitos dessa pesquisa têm direitos sobre seus resultados. Todos esses procedimentos foram expostos ao início das entrevistas com finalidade de se esclarecer possíveis dúvidas.

2.1. Apresentando e conhecendo os personagens⁵

A primeira entrevistada foi **Bia**. Iniciei com o contato telefônico, marcando o encontro antecipadamente e, já ao telefone, expliquei sobre do que se tratava a pesquisa, afirmando que gostaria de entrevistá-la por ela ser operadora e que iria contribuir para a pesquisa. Em seguida, o procedimento foi o de comunicar que a entrevista iria ser gravada e solicitar assim a sua permissão. Ela demonstrou interesse pelo tema da pesquisa, ressaltando a importância dessa investigação para as mulheres e se comprometeu em me encontrar para iniciarmos a nossa conversa. Aceitou e permitiu o uso do gravador. Marcamos várias vezes a entrevista, pois não encontrávamos horários compatíveis. Então resolvi deixá-la escolher o dia e o horário e depois me organizaria para encontrá-la. Ao solicitar o local para entrevista, ela sugeriu a empresa. Conversei com a secretária do gerente geral da unidade (Six) a qual ficou responsável para os contatos posteriores para sanar dúvidas e organizar local para a realização das entrevistas caso fosse necessário. Após reservar a sala, organizei a sala para que pudéssemos sentar frente a frente e fiquei aguardando a sua chegada por alguns minutos. Chegou atrasada explicando que na sua empresa ela que era responsável pelo serviço de banco e por isso não conseguiu chegar a tempo. Sentamos, nos acomodamos na sala e iniciamos a conversa falando de religião. A entrevistada contou que também foi difícil marcar a entrevista pelo fato de estar organizando um cursinho⁶, e que buscava vários casais para participar desse evento. Demonstrava estar descontraída e então posicionei o gravador para começarmos a entrevista. No início, demonstrou calma e tranquilidade e no decorrer da conversa Bia se empolgava e achava interessantes as perguntas demonstrando ansiedade em respondê-las, contando os detalhes de todo o seu percurso de trabalho na Petrobras. Seu discurso era marcado por lembranças que relatava da sua história que construiu ao longo do tempo. Algumas vezes emocionou-se por perceber o quanto passou o tempo e o quanto ela avançou juntamente com o crescimento da empresa nas dificuldades que apareceram. Por ter outro trabalho, demonstra ser uma mulher dinâmica, pois realiza, além de seu trabalho na Petrobras, outro trabalho remunerado e também arranja tempo para ser voluntária na

⁵ Como forma de manter o anonimato dos sujeitos da pesquisa, foi utilizado nome fictício e algumas informações que o caracterizem foram omitidas, como idade, outras profissões, números de filhos, entre outras.

⁶ Refere-se a encontro que a Igreja Católica proporciona para casais cristãos. Estes se reúnem com outros casais em local fora de sua residência, ficando um dia em recolhimento, rezando e refletindo sobre o relacionamento conjugal e sua proximidade com a religião.

igreja. Constantemente está organizando ações voltadas à religião, dizendo que está investindo em seu crescimento pessoal e sente-se gratificada quando ajuda as pessoas. Algumas vezes fomos interrompidas, mas o interessante é que ela nem se deu conta que havia uma pessoa ali. Ele veio buscar um equipamento que estava na sala e logo saiu. Ela continuou falando e não desviava sua atenção das perguntas da entrevista, falava com segurança do seu trabalho, de sua vida pessoal e da relação do trabalho essa última. Parecia um desabafo de tantas coisas que ocorreram em silêncio em sua vida e agora sua fala carregava sua história no tempo. Ao final da entrevista, que durou duas horas, tivemos a sensação de que passou rápido o tempo, as horas pareciam minutos e ela comunicou a satisfação que teve ao falar de sua vida pessoal e o quanto modificou o mundo do trabalho feminino. “A imagem das mulheres não é mais a mesma no cenário masculino, agora a mulher conquistou realmente seu espaço”, disse Bia. Relatou sentir-se orgulhosa em ter conquistado sozinha esse trabalho e em ser uma das primeiras operadoras a trabalhar na Six. Perguntei se poderia procurá-la novamente se houvesse necessidade, alguma dúvida sobre o que conversamos. Bia se dispôs a elencar os nomes de todas as operadoras da Petrobras e suas informações foram preciosas, pois localizou todas as mulheres passando a mim os respectivos nomes. Se fosse necessário, comentei com ela, retomaria algumas questões. Bia respondeu que não havia problemas. Assim, quando do início da categorização percebi que havia deixado de fazer um pergunta a ela, retomei a entrevista para esclarecimentos. Ao encerrarmos, parecia ter terminado uma conversa e iniciado uma grande história. Para continuar as entrevistas, solicitei a ela que indicasse um homem que trabalhasse juntamente com ela para entrevistá-lo. Sugeri que entrevistasse Toni e, assim, seguiu a próxima entrevista.

O primeiro contato com **Toni** foi realizado por telefone e marcamos a entrevista, após explicação prévia, em sua residência. Partiu dele essa decisão, pois estava de folga e poderia receber-me. Solicitei a permissão para utilizar o gravador e Toni concedeu. Então posicionei o gravador e brincando falou “não sei como vai ficar minha voz”. Comuniquei a ele que foi indicado pela sua companheira de trabalho e demonstrou ficar lisonjeado pela escolha da colega. Ele iniciou a conversa lembrando das operadoras mulheres, do quanto considera importante essa abertura às mulheres nesses ambientes de trabalho tradicionalmente masculinos. Descrevia o contexto de trabalho como sendo um ambiente tranquilo, mesmo passando por situações de emergências e atribuiu essa segurança no trabalho por ter conhecimento dos procedimentos para essas situações de risco. Mostrou-se

interessado em responder com detalhes as perguntas, analisando cada uma delas e solicitando explicações caso não houvesse compreendido. Na segunda entrevista comecei a perceber que esses sujeitos demonstravam necessidade de comentar sobre seu trabalho e vivem essa dicotomia: por um lado é gratificante financeiramente e, por outro, são privados do contato social dizendo que “se paga um preço” por essa escolha, que resulta na falta de convivência com a família. Seu filho algumas vezes olhava pela porta para ver o que estava acontecendo, mas ele o cumprimentava e continuava respondendo as perguntas realizadas. Sua casa é muito bem organizada e falava em seus relatos sobre a qualidade de vida, que sempre achou importante dar conforto à sua família. Quando aprofundava seu discurso nessas questões familiares emocionou-se e, por uns instantes, ficou em silêncio, parecendo mergulhar em suas lembranças e conclusões, mas não as comentou. Seguiu o percurso da entrevista demonstrando seu interesse em contribuir com informações precisas, pois sempre retomava algumas perguntas para deixar claro o que estava falando. Ao encerrarmos a entrevista, que durou uma hora e meia, Toni surpreso disse: “só uma coisa que eu gostaria de falar pra você que você não me perguntou”. O que Toni queria falar em relação ao trabalho feminino era que sempre achou que o ideal para a mulher seria trabalhar quatro horas por dia, meio período, pois alega que assim teriam tempo para família. Ao final, expliquei que se houvesse necessidade estaria voltando a conversar com ele para que esclarecesse possíveis dúvidas.

Em seguida, por meio do contato telefônico, marquei outra entrevista com a operadora **Nadia**. Expliquei à ela sobre a pesquisa e prontamente demonstrou interesse em encontrar-me para iniciar a nossa conversa. Disse que acha relevante esse estudo sobre as mulheres em tarefas tradicionalmente masculinas porque acredita que a mulher vem conquistando seu espaço por sua competência e capacidade e que deveriam estudar e falar sobre isso. Os procedimentos para escolhermos a sala foram os mesmos que anteriormente. Deixei-a decidir e escolheu que a entrevista fosse realizada na Petrobras, então localizamos uma sala adequada para iniciarmos nossa conversa. Foi possível perceber nesse momento sua preocupação com o sigilo das informações, pois julgava necessário estabelecer claramente esses procedimentos. Como decorrência dessas afirmativas optou-se, então, por não identificar os sujeitos que participaram para garantir o anonimato. Ao iniciarmos a entrevista, relatou que estava sentindo-se à vontade por já me conhecer, parecia ter muitas informações para um grande desabafo que estava por vir. Iniciou respondendo as perguntas detalhadamente sobre sua vida profissional, relatando a sua trajetória na empresa desde sua

entrada, o quanto foi difícil conquistar espaços de trabalho pelo fato de que os homens que há muitos anos trabalhavam na empresa demonstravam preconceitos em relação às mulheres nesse cargo. Esses homens hoje já estão aposentados, mas marcaram presença em seu discurso dizendo que aquele trabalho definitivamente não era para mulheres, exigindo delas a força física que não tinham. Nadia ficava indignada com os comentários e muitas vezes discutia em relação a esses aspectos com esses homens. Relatava que atualmente os homens que entraram na empresa fizeram a diferença no sentido do trabalho com as mulheres, dizendo que o importante é a competência e não o sexo. Nesses comentários Nadia demonstrava seus sentimentos da perseverança que a direcionou todo o tempo, lembrando com emoção ter vivenciado essas mudanças das mulheres no mundo do trabalho masculino. Deixando a emoção tomar conta, Nadia iniciou um discurso revelador sobre atitudes masculinas na divisão dos grupos de trabalho, solicitando o maior cuidado na sua publicação. Desse modo, reservei-me a somente citar e não a detalhar, sendo que esses dados aparecerão nas análises dos resultados. Demonstrou coragem e confiança na pesquisadora em acrescentar informações para as quais não havia previsão no roteiro de entrevista. Essa situação me levou a adicionar nas entrevistas perguntas que contemplassem temas que havia abordado sobre a divisão dos grupos de trabalho.

Atravessando essa fase da entrevista, tentei deixá-la à vontade, continuando as perguntas sobre suas tarefas na empresa, as quais respondeu com tranquilidade. Dizia que se sente segura em realizar todas as tarefas que desenvolve e não se preocupa com o fato de que esse cargo era tradicionalmente masculino, pois acredita na capacidade do ser humano e não nas diferenças. Ao encerrarmos a entrevista, que durou quase duas horas, demonstrou interesse nos resultados da pesquisa porque acredita que contribuirá para a percepção de que na Petrobras as mulheres têm espaço para exercer funções em todos os cargos existentes.

Iniciei a busca pelo operador indicado pela Nadia. Marcamos algumas vezes, mas não conseguimos dar início a entrevista, pois ele não estava na empresa e não sabiam informar quando voltava. Liguei novamente para seu grupo e atendeu outro operador, **Rogério**, que trabalhava juntamente com Nadia. Perguntei a ele se poderia participar da minha pesquisa, expliquei o assunto, concordou e, naquele mesmo dia, realizamos a entrevista. Localizei a sala para entrevistá-lo, então posicionei as cadeiras e solicitei a ele permissão para utilizar o gravador, respondeu que não havia nenhum problema. No início Rogério parecia tenso e respondia objetivamente as perguntas e, no decorrer da entrevista,

observei que se descontraíu e demonstrou tranqüilidade ao responder a entrevista. Mas percebi que sua espontaneidade fazia parte de sua objetividade, pois fazia pequenas pausas demorando a responder as perguntas e, quando respondia, conseguia organizar seu pensamento sendo direto e preciso nas respostas. Essa entrevista durou uma hora, não fomos interrompidos nenhuma vez e terminamos em um clima de “camaradagem” como dizia ele.

Continuava a busca pelas mulheres que Bia indicou para entrevistar. Então localizei **Márcia** que trabalhava na empresa há seis meses. Combinamos também ao telefone de nos encontrarmos para a realização da pesquisa. Expliquei à ela sobre o que se tratava, marcamos no mesmo dia a entrevista e acertamos que eu a esperaria no final do seu trabalho na empresa para conversarmos. Ao solicitar a sala em que geralmente realizava as entrevistas, constatei que estava ocupada. Então solicitei à secretária outro espaço e o retorno foi que poderíamos utilizar a sala de reuniões onde trabalhavam duas mulheres e dois homens. Essa sala tinha uma peculiaridade que as outras não tinham, era toda de vidro e as pessoas que passassem por ali, visualizavam-nos mas não nos escutavam. Conversei com Márcia se sentiria constrangida naquela sala e que poderíamos marcar outro dia para a realização da entrevista. Mas ela decidiu ir em frente e disse que gostaria de realizar a entrevista e para ela não havia problemas. Iniciamos com Márcia comentando que já me conhecia, sabia que eu era psicóloga na cidade e que achava importante falar sobre as mulheres em tarefas tradicionalmente masculinas. Estava tranqüila em conversar, pois dificilmente passava pessoas por ali, a não ser as que trabalhavam naquele local, mas tal fato não interferiu na condução da entrevista e nem alterou seus procedimentos nas repostas. Falava de questões a respeito da divisão do grupo de trabalho em relação às mulheres e em nenhum momento apresentou restrições no que falava. Demonstra motivação e empolgação quando falava de suas tarefas, mas, por outro lado, demonstrava preocupação em ter conhecimentos sobre os procedimentos de emergências na empresa. Diferente de outras mulheres, ao responder as perguntas da entrevista evidenciava sua precisão nas respostas e silenciava até que a próxima pergunta fosse realizada.

Outra entrevista ocorreu com **Sandra**. Também o primeiro contato para marcar a entrevista foi realizado pelo telefone. O interessante é que ao falar com ela, esta me perguntava: “Você quer me entrevistar? Eu? Por quê?”, ficando surpresa pelo fato de estar sendo convidada a fazer parte da pesquisa. Marcamos a entrevista na empresa após sua saída do trabalho. Essa decisão foi tomada em conjunto. Eu a esperaria na empresa para

que pudéssemos conversar e assim reservei a sala para que não fossemos interrompidas. Posicionei o gravador solicitando a permissão para gravar, ela lembrou que já havíamos comentado sobre o uso do gravador no telefone e não teria problemas gravar sua entrevista. Iniciamos nossa conversa falando de onde eu a conhecia, relembramos juntas alguns momentos de convivência no trabalho anterior dela. Ao iniciarmos nossa conversa, ao apresentar o consentimento livre e esclarecido, solicitou maiores explicações sobre a pesquisa. Retomei as explicações para deixar claro a ela sobre os objetivos da pesquisa. Após esclarecer as dúvidas, começamos a conversa. Percebi que Sandra estava a vontade no trabalho, mesmo tendo pouco tempo de empresa. Demonstrava buscar constantemente o conhecimento de suas funções e da execução das mesmas, pois atribui o sucesso em seu trabalho às aprendizagens que adquire. Nesse momento sua fala refletia a sua preocupação em saber, ter segurança no desenvolvimento de suas atividades. No seu rosto estampava a jovialidade de mulher-menina e a sua motivação de estar nesse trabalho, sendo para ela uma conquista interior, um demonstrativo de sua capacidade, de aquisição e de orgulho em ter passado em concurso público. Seguindo a entrevista, Sandra falava com emoção que seu pai era operador e se sentia “muito bem nesse cargo”, pois ouvia seu pai falando da empresa e gostava muito de escutar e nem imaginava que um dia estaria trabalhando no mesmo cargo que seu pai. Parecia que naquele momento deu-se conta de que seu pai já estava aposentado e ela iniciando no mesmo trabalho que ele. Ao encerrarmos a entrevista, que durou em torno de uma hora, tocou seu celular. Era seu namorado perguntando porque estava demorando e ela respondeu: “Você não lembra que eu tinha uma entrevista?” Concluiu falando que gostou muito de falar sobre seu trabalho porque não tem muito com quem conversar sobre isso e disse que quando a chamei para a entrevista sentiu-se valorizada na profissão pelo fato de que estão estudando esse assunto. Como estávamos saindo juntas da empresa, levei Sandra até sua casa, nos despedimos e perguntei se poderia procurá-la caso fosse necessário. Ao solicitar que Sandra indicasse um colega, logo recomendou Erlon e Murilo.

Localizei **Erlon** na Petrobras. Como já o conhecia, perguntei a ele se trabalhava com mulheres em seu grupo. Aceitou participar da pesquisa e então solicitei a ele a possibilidade de agendarmos uma entrevista para conversarmos sobre mulheres que trabalham em cargos tradicionalmente masculinos. Agendamos para o outro dia algumas horas antes de começar seu trabalho e no local que ele mesmo escolheu, onde faz trabalhos voluntários. Quando cheguei no local, Erlon já estava me aguardando. Encontramos um

espaço em que onde pudéssemos ter privacidade e não ocorressem interrupções durante a entrevista. Ao entrar na sala percebemos que havia sido limpa e as cadeiras ainda não estavam nos lugares adequados. Logo organizou as cadeiras frente a frente para sentarmos e iniciarmos a entrevista. Primeiro solicitei a permissão para a gravação da nossa conversa e ele disse que permitia. Erlon demonstrou estar descontraído relatando com tranquilidade em ser entrevistado, já o conhecia e também não houve nenhum momento de interrupções. Percebeu-se que todas as perguntas que respondia pareciam também ser indagações a si mesmo a respeito de seu trabalho, manifestava-se dizendo que não havia pensado a respeito. Ao perguntar sobre seu lazer demonstrou interesse em responder, parecendo aproveitar aquele momento para falar um pouco sobre si mesmo. A entrevista durou uma hora e, ao encerrar, Erlon convidou-me para conhecer o local de trabalho onde desenvolve suas tarefas e que poderia agendar a visita. Agradei a ele e ficamos de marcar essa visita para que pudesse conhecer seu ambiente de trabalho.

Murilo, o último a ser entrevistado, foi indicado por Sandra e nos encontramos na saída da escola onde ele também leva seus filhos. Conversamos por alguns instantes, expliquei sobre a pesquisa e solicitei a permissão para entrevistá-lo. A sua resposta foi que deveria entrar em contato com ele para agendar nossa conversa. Solicitei seu telefone e entrei em contato para marcar a entrevista. Solicitei que Murilo decidisse o local, dia e horário, pelo fato de trabalhar em turno, o que dificultaria acharmos horários em comum. O local escolhido por ele foi sua casa e o horário de acordo com sua folga. Ao chegar em sua casa, estava me aguardando. O lugar de sua residência era sereno e tranquilo e tornou a entrevista agradável, com um clima de descontração, até podia ouvir os cantos dos pássaros. Murilo iniciou a entrevista relatando e descrevendo com detalhes as duas experiências no trabalho com as mulheres. Trabalhou com a primeira mulher que entrou na empresa e, no momento, está trabalhando com Sandra, que entrou há pouco tempo. Diferencia essas experiências tendo o cuidado de não discriminar as mulheres pelo fato de que algumas mulheres não conseguiram executar as tarefas e acabaram saindo da empresa. Seguindo o percurso da entrevista houve momento de emoção ao relatar situações as quais havia vivido. Ao acessar essas lembranças, descrevia o quanto mudou suas ações pessoais e profissionais após ter vivenciado situações de perigo na empresa. A entrevista durou uma hora e meia. Encerramos combinando que seria possível outro encontro se houvesse necessidade de retomar a entrevista para maiores esclarecimentos sobre o que havia sido conversado.

2.2. Conhecendo a empresa “Petrobras”

É importante conhecer historicamente o local de trabalho em que os sujeitos dessa pesquisa trabalham: a Petrobras, que é uma estatal de nome mundial na produção de petróleo e seus derivados, sendo uma das sete maiores companhias de petróleo de capital aberto do mundo. A Petrobras buscando o desenvolvimento de novas tecnologias, construiu a unidade de negócio - Six, em São Mateus do Sul a qual foi constituída em junho de 1954, com a missão de estudar as potencialidades do xisto betuminoso e a viabilidade econômica de possíveis investimentos. Após a comprovação das pesquisas da existência do xisto, instalou-se a unidade de negocio – Six, hoje com 600 colaboradores.

Em função da capacidade tecnológica desenvolvida na exploração do xisto, a Petrobras resolveu transformar a planta industrial do xisto também num centro avançado de pesquisa na área de refino. Atualmente, vários projetos estão sendo desenvolvidos em conjunto com universidades e centros de pesquisas (UFRJ). Além disso, a Six confere atenção especial à preservação dos ecossistemas, promove e apóia os órgãos públicos de defesa do meio ambiente e entidades ambientalistas. Sua produção diária é de 7.800 toneladas de xisto betuminoso, que geram 870 barris de óleo de xisto, 120 toneladas de gás combustível, 45 toneladas de gás liquefeito de xisto e 75 toneladas de enxofre, gerando empregos direto e indireto nesta unidade. Na cidade de São Mateus do Sul, onde está localizada a Petrobras – Six, moram em torno de 37 000 mil habitantes, com a economia centrada na agricultura, sendo a Petrobras grande responsável pela arrecadação de ICMS no município.

Outra particularidade dessa unidade é que o combustível do carro da Willians de formula I, é produzido em na Six, em São Mateus do Sul – Pr, destacando essa unidade dentre as outras.

3.

Inserção das mulheres na Petrobras – SIX

Eu era muito magrinha, eu era um fio de pé. Eles diziam: “aquela lá não vai dar certo”. E aí de repente: “não, agora eu vou para briga.” E daí, entrei. [Nadia]

Dentre as grandes transformações ocorridas durante o século XX, encontram-se as mudanças das mulheres no contexto do trabalho. Inicialmente confinadas ao espaço doméstico, sob a tutela do pai ou do marido, consideradas inaptas para as questões de ordem “pública”, sem direito a estudo, voto, profissão ou remuneração, as mulheres passaram a se manifestar em todos os segmentos da sociedade, deixando marcas profundas no avanço da humanidade. Com as conquistas femininas, terá um novo ponto de partida e irá avante incorporando e desbravando outras modificações e conquistas no mundo do trabalho. Corroborando com essas idéias, nessas mudanças intensas e sucessivas, aparece a ampliação do “papel social” da mulher que provocando mudanças e impactos na dimensão social e individual no mundo do trabalho (Zanelli 2002). Essas alterações avançam além dos direitos legais, buscam a inserção das mulheres em postos de trabalho que se reservava somente ao domínio masculino, retirando assim uma imagem de disputa de “lugares” que tinha como indicadores somente as diferenças biológicas entre homens e mulheres (Bourdieu, 2002 e Fonseca, 2000)

No Brasil é possível identificar algumas iniciativas inovadoras implementadas por empresas envolvidas em colocar em prática política de emprego, respeitando a diversidade no mundo do trabalho. Organizações como a Petrobras, Banco do Brasil e Serpo, efetivam ações de envolvimento social no que se refere à atualização da cultura empresarial, onde promovem a inserção das mulheres em tarefas tradicionalmente masculinas (Delgado, Cappellin, e Soares, 2000).

Para acompanhar os discursos das mulheres e dos homens que construíram essa pesquisa é necessário viajar no tempo recorrendo à história desses sujeitos, a fim de nos levar a mergulhar em fatos, imagens, crenças, ideologias que estão recheadas de sentidos

edificados ao longo da vida. Essa trajetória dos sentidos atribuídos ao trabalho para as mulheres em tarefas tradicionalmente masculinas é que dá o tom, apresenta o cenário em que esses atores entram em cena, a cena de sua própria história.

3.1 Motivos de ordem pessoal e profissional para o ingresso na Petrobras

A participação das mulheres no mercado de trabalho garante lugar de destaque nos artigos de pesquisadores, como Cristina Bruschini que investiga a ascensão do trabalho feminino nos últimos vinte anos. Esta socióloga enfatiza as mudanças na inserção e no perfil do trabalho feminino, sendo este estudo pertinente à pesquisa realizada, no que se refere aos motivos da participação das mulheres no trabalho formal. Os motivos que Bruschini (1998) elegeu como indicadores dessas transformações demográficas, sociais, culturais, políticas e econômicas no Brasil foram: a queda da taxa de fecundidade, o envelhecimento da população, o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, a expansão da escolaridade, os novos valores associados ao papel da mulher na sociedade brasileira e a redemocratização do país.

Outra autora que pesquisa há mais de vinte anos a inserção das mulheres no meio produtivo é Helena Hirata (2004). Dentre suas descobertas, Hirata constatou uma extrema diversidade na gestão da força de trabalho, em função da divisão sexual. Reconhece, por exemplo, no que diz respeito à organização de trabalho dos três países que pesquisou – Brasil, Japão e França -, que o trabalho manual, minucioso, repetitivo e considerado de fácil execução era predominantemente atribuído às mulheres, sendo que aquele mais associado à complexidade e conhecimentos técnicos era predominantemente destinado aos homens. Constata assim, o contraste marcado pela desigualdade das condições de trabalho, salários e direitos entre homens e mulheres, bem como pela falta da perspectiva promocional na carreira.

A partir dos discursos dos sujeitos da presente pesquisa, identificaram-se os motivos pessoais e profissionais que os levaram a decidirem ingressar na Petrobras. É importante ressaltar que esse ingresso ocorreu por meio de concurso público e, portanto, essa escolha emergiu da iniciativa do próprio sujeito de se submeter a esse processo seletivo para o cargo de operador.

Inicialmente, analisaremos os motivos pessoais e, na seqüência, os motivos profissionais pelos quais foi possível perceber que os sujeitos elencaram aspectos

diferenciados, marcados pelo momento de vida e apoiados em explicações construídas ao longo de sua trajetória pessoal no trabalho.

A estabilidade financeira/salário ocupou lugar de destaque nos motivos pessoais nos depoimentos dos sujeitos da pesquisa, sendo similares às razões pelas quais vislumbraram ingressar na Petrobras, diferenciando-se somente no número de ocorrências. A estabilidade financeira determinou a primeira relação pessoal de Sandra com a empresa, com a intenção de constituir sua segurança financeira. *A estabilidade,(...) porque pode surgir uma coisa melhor dentro da Petrobras, mas o principal é a estabilidade financeira*⁷. [Sandra]

Essas constatações, nos discursos das mulheres sobre a importância da estabilidade financeira, diferem do modelo de família patriarcal segundo o qual o homem é que se preocupava com a gestão financeira da família, cabendo a este sustentar os seus membros, e à mulher restava completar, com sua remuneração, o salário do marido.

Os dados do IBGE (2002) demonstram que cresce o número de famílias com a maior participação financeira das mulheres em relação aos homens. Esses são confirmados pelo fato de que as mulheres, nessa pesquisa, contribuem financeiramente com grande parte dos proventos da família.

Bia atribuiu sua decisão de ingressar na Petrobras, ao desejo de acompanhar seu marido no concurso, que sugeriu a ela que também fizesse a inscrição. Na ocasião somente Bia passou no concurso.

O meu marido, ele ia fazer o concurso (...) então falei: “eu vou junto com você”. De repente meu marido disse: “já que você vai junto pegue os documentos, faça a inscrição também”. E eu peguei os documentos, mas eu não sabia que era só pra masculino, não sabia nada. [Bia]

Percebe-se no discurso de Bia que ela não tinha uma intenção pessoal delineada. Somente após ter iniciado suas tarefas, descobriu que o tipo de trabalho para o qual se candidatou era antes exclusivamente destinado aos homens. No discurso de Bia é possível perceber também que a iniciativa em ingressar na Petrobras estava ligada à ação de seu marido em deserta-la a realizar o concurso, esse fato provavelmente aconteceu por ser Bia uma das primeiras mulheres a ingressar nesse cargo. Ainda na época de seu ingresso na Petrobras, Bia relata que havia alguns preconceitos sobre as mulheres em tarefas

⁷ Será utilizado *itálico* para diferenciar as verbalizações dos participantes da pesquisa de outras citações.

predominantemente masculinas, decorrentes da falta de oportunidade em verificar a atuação das mulheres.

Nadia, por sua vez, atribuiu seu ingresso ao convívio social com seus amigos da mesma idade que a influenciaram na decisão de fazer o concurso: *Porque todo mundo que tinha minha idade ia fazer o concurso, eu resolvi fazer junto com eles.* [Nadia]

A possibilidade em retornar a cidade de origem determinou a razão de prestar o concurso para o ingresso na Petrobras. (...) *tava fora queria voltar pra São Mateus do Sul e o concurso foi uma oportunidade de voltar.* [Márcia]

Nadia, Márcia e Sandra ingressaram na Petrobras no momento em que muitas mulheres já haviam desempenhado tarefas do cargo de operadora, construindo os primeiros passos da história das mulheres no mundo do trabalho masculino na empresa.

Em relação ao âmbito pessoal, foi unânime entre os homens, a questão financeira como principal motivo para o ingresso na Petrobras. Para analisar as percepções encontradas nos trechos do discurso dos informantes da pesquisa, é importante requisitar a história, onde nunca é demais repetir que resquícios de um determinado modelo de família de base patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres a responsabilidade doméstica e socializadora e, aos homens, a participação financeira do sustento da família, parece ainda presentes nas práticas sociais contemporâneas. O trabalho é tratado no masculino e ao homem se associa a imagem de trabalhador, de provedor da família, (Bruschini, 1998).

Além do salário e os benefícios que empresa oferece, Bia e Rogério mencionaram, também como motivo pessoal importante, o gosto pelo trabalho, associando seu motivo de ingresso à imagem da Petrobras e a satisfação em nela trabalhar, demonstrando emoção em seus discursos. *Ah... as condições e salário. É bom trabalhar* [Rogério], *empresa boa de se trabalhar,* [Bia] De acordo com pesquisas salariais⁸, os salários praticados pela Petrobras são mais elevados que a maioria das empresas da região.

Seguindo a análise dos trechos das entrevistas, Erlon, por exemplo, ingressou na Petrobras, buscando a independência financeira. *Eu estava fazendo faculdade e as despesas lá pra me manter eram muito caras. Meu pai não tava agüentando, mais por questão financeira também.*[Erlon]

Anunciam os entrevistados, ainda razões como: o bem estar da família, a possibilidade de ter remuneração adequada às necessidades da família e a busca de um

⁸ Médias salariais das empresas de acordo com o mercado de trabalho regional, , informações cedidas pela Petrobras.

trabalho considerado estável. Como Toni destaca em sua fala: *Bem estar para tua família. E o outro, é que o outro trabalho, ele não dá uma remuneração boa.* [Toni]

Murilo considerou a região, a cidade onde se localiza a empresa e a intenção da proximidade com alguns membros da família. A imagem da cidade pequena sugere tranquilidade, bem-estar da família, esses fatores foram apontados como motivos pessoais em seu discurso: *E a região que é uma cidade pequena. Eu não gosto de cidade grande, então é uma série de fatores, meu irmão morava aqui.* [Murilo]

Na tabela 1, é possível perceber os motivos pessoais elencados pelos sujeitos da pesquisa, bem como o número de ocorrências verificadas.

Tabela 1
Ocorrências dos motivos de ordem pessoal para o ingresso na Petrobras.

MULHERES		n	HOMENS		n
	Estabilidade financeira/Salário	4	Estabilidade financeira/salário		7
MOTIVOS PESSOAIS	Acompanhar o marido no concurso	1	Manter financeiramente a faculdade		1
	Acompanhar o grupo de amigos	1	Segurança para família/bem estar		1
	Voltar para a cidade de origem	1	Gosto pelo trabalho		1
			Fugir da cidade grande		1
			Ficar próximo a família		1

Empresa conceituada, esse aspecto foi unânime mencionado pelos sujeitos como motivos de ordem profissional (tabela 2). Rogério fez referências à Petrobras como uma empresa de grande porte, que propicia *status* social por ser de referência mundial, , como demonstra em sua fala: *Ah!A empresa é grande e conceituada.* [Rogério]

Fiz o concurso por imaginar que é uma empresa conceituada.[Márcia]

Empresa conceituada, empresa boa de se trabalhar.[Bia]

Os entrevistados assinalaram como motivos relevantes também, o fato da empresa ser considerada *forte e segura*, proporcionando um plano de saúde/assistência médica adequada. Isso demonstra que é proeminente nos trabalhadores a preocupação com a saúde pessoal e da família, portanto os benefícios apresentados pela empresa são fatores determinantes para o ingresso na Petrobras.

Os sujeitos da pesquisa consideram como atrativos da empresa, além do salário e os benefícios, existem outros como: plano de carreira, plano de saúde, participação nos resultados e qualificação profissional. Zanelli (2002) aponta que as empresas vêm se estruturando de forma para proporcionar mudanças nas políticas de gestão, implantando condições favoráveis para incentivar as pessoas a obterem êxito no trabalho. A Petrobras, nesse sentido, dispõe de benefícios que atraem e incentivam pessoas a querer fazer parte de seu quadro de funcionários.

Sobre os motivos profissionais que estimulam o ingresso na empresa, os homens consideraram a Petrobras uma empresa de grande porte.

Mencionam também a preocupação com a estabilidade no emprego:

Estabilidade no emprego. [Nadia]

A estabilidade do emprego. [Erlon]

Os sujeitos da pesquisa revelam que o nome Petrobras, é associado a uma imagem de relevância social não só no estado, mas em nível mundial. Demonstram “orgulho” em trabalhar nessa empresa, sentindo enaltecer a sua posição de trabalhador na cidade em que residem, diferenciando-se no que se refere ao “status social”. A assistência médica também foi citada dentre os motivos enunciados pelos homens, não sendo citada pelas mulheres. Outro motivo profissional revelado pelas mulheres é o fato da Petrobras apresenta-se como uma empresa forte e segura.

Homens e mulheres, portanto, mencionam motivos pessoais similares da importância da estabilidade financeira, diferenciando-se apenas quanto ao grau de importância a eles atribuídos. Apontaram razões análogas no que se refere ao que consideram a “empresa conceituada”, dando sentido favorável à imagem da empresa. Diferenciam-se, por outro lado, de acordo com o interesse momentâneo – segundo a situação vivencial - pelo qual priorizavam ingressarem na Petrobras.

Dentre os fatores que determinaram a saída das mulheres para o ingresso no mercado de trabalho formal, aparecem de forma imperativa as motivações econômicas,

demonstrando a inserção da participação financeira na família. Entretanto, foi possível perceber, nos depoimentos das mulheres, que existem intenções explícitas de enfrentar em condições de igualdade os desafios da carreira profissional .

Na tabela 2 é possível verificar os motivos de ordem profissional citados pelos sujeitos da pesquisa, bem como o número de ocorrências.

Tabela 2
Ocorrências de motivos de ordem profissional para o ingresso na Petrobras.

	MULHERES	N	HOMENS	N
MOTIVOS PROFISSIONAIS	Empresa conceituada/ o nome Petrobras	3	Empresa conceituada	3
	Empresa forte e segura	2	Plano de saúde/assistência médica	2
	Estabilidade do emprego	1	Empresa grande porte	1
	Crescimento profissional na empresa	1	Buscar outro trabalho	1
	Carreira	1		

Em uma pesquisa intitulada “Admitimos mulheres para trabalhos leves”, Silva (1995) demonstra que ao ingressar na força de trabalho no setor industrial, a mulher se dirige ou é requisitada para ocupações consideradas adequadas às características femininas. Essas peculiaridades às quais se refere são: as mulheres têm mais jeito com as mãos, têm habilidade manual mais desenvolvida, apresentando mais destreza manual e manifestando uma desenvoltura mais rápida. Esses atributos foram considerados critérios para a admissão das mulheres. Diferenciando dessa pesquisa, esses atributos mencionados não fazem parte das políticas vigentes na empresa pesquisada que se apóia na idéia de recrutamento por via “concurso público”, o que não determina processos discriminatórios.

4.

Mulheres em cargos “masculinos”

E eu acho que elas desenvolvem os trabalhos melhor que muito marmanjo. [Erlon]

Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho seria uma realidade possível? Delgado, et al, (2000) apresentam um balanço do cenário internacional a respeito da desigualdade de oportunidades no trabalho e das estratégias que objetivam corrigi-la, denominadas ações afirmativas. Essas políticas têm como meta corrigir antigas e novas discriminações entre pares no mundo do trabalho, e colocar em ação atores sociais distintos, como os movimentos das mulheres, as organizações sindicais e as instituições do poder público, convergindo em modelar os primeiros princípios de igualdade entre homens e mulheres no corpo jurídico/legal e no cotidiano das relações democráticas. Essas iniciativas começaram eliminando os elementos discriminatórios contidos nas legislações, uma vez que se percebeu a necessidade de reformulação, além das regras de convivência comum, as jurídicas, bem como de estimular as mudanças nos comportamentos discriminatórios nos locais de trabalho.

Com relação à igualdade de desempenho, Nadia afirma que as mulheres executam tarefas de forma igualitária: *Não há nada que as mulheres não consigam fazer que eles também não consigam.*[Nadia] As próprias mulheres perceberam as modificações no que se refere à sua autonomia na execução de atividades no trabalho, vivenciando assim o processo da igualdade, sem diferenciação pelo fato de ser homem ou mulher.

Cabe nesse momento aprofundar algumas questões nas relações de gênero que vêm sendo alvo de debates como: as diferenças são constitutivas da realidade, o feminino e masculino fazem parte de um todo e se a exclusão das mulheres dos “espaços organizativos” leva à anulação de uma das partes. Deve-se ter clareza quanto à armadilha de se pensar o feminino em função do masculino, dificultando, assim, a compreensão do que ocorre efetivamente no universo feminino de trabalho (Brito, 1999). A autora propõe algumas indagações que articulam os dois universos, masculino e feminino: Até que ponto as condições de trabalho das mulheres interferem nas dos homens? Até que ponto a inexistência da voz feminina nos movimentos de trabalhadores não significa perda

irreparável para a compreensão dos problemas que atingem também os homens? (Brito, 1999, p.18). Essas interrogativas constituem bases para focar as análises do fenômeno pesquisado nas relações de gênero.

A inserção das mulheres no sistema produtivo formal é fato historicamente comprovado. No entanto, se cresce a oportunidade, com ela cresce, também, a desigualdade. Para amenizar essas diferenças que se aceleram no decorrer do tempo, surge à necessidade de construir meios legais para frear o processo deficitário da disparidade no trabalho.

A Constituição de 1998 dispõe que “homens e mulheres sejam iguais perante a lei” e com isso possibilitou a abertura de espaço às mulheres nos concursos públicos para cargos que eram anteriormente destinados apenas aos homens. No caso da empresa pesquisada, a primeira mulher na história da Petrobras a ocupar o cargo de operadora foi em 1989 ingressando por meio de concurso público. Mesmo com a oportunidade e acesso a esse cargo, as mulheres ainda são a minoria.

Também a OIT - Organização Internacional do Trabalho - em 2003 lançou o primeiro relatório global sobre discriminação no trabalho, contendo um panorama mundial. O relatório alerta que negligenciar ações que possam impedir “as crescentes desigualdades sócio-econômicas” no mundo do trabalho podem ter efeitos desastrosos na coesão social nacional, estabilidade política e no crescimento econômico nos próximos anos.

Resgatamos nos depoimentos dos informantes as pesquisas, informações sobre o espaço conquistado pelas mulheres na Petrobras, avançando tanto em aspectos legais, com a constituição de 1988, e também a sua trajetória e adaptação aos novos modelos organizacionais tendo como participantes dessa interação, as mulheres.

Ao serem indagadas se tinham conhecimentos de que o cargo de operador era destinado apenas aos homens, as mulheres entrevistadas revelaram estar informadas que se tratava de um cargo exclusivamente masculino. Porém, uma delas alegou desconhecer o fato. *Eu não sabia que era só pra masculino, não sabia nada disso. Aí foi uma surpresa, só depois que eu descobri que era masculino, quando me chamaram.* [Bia] **O** desconhecimento das tarefas não impediu e nem interferiu na decisão de Bia de exercer o cargo. Nadia e Márcia expõem que já tinham idéias sobre o tipo de tarefas que seriam desempenhadas na empresa. *Eu sabia, quando eu entrei.*[Nadia] *Sim, já tinha uma idéia.*[Márcia]

Sandra, por sua vez, demonstra conhecer alguns aspectos da história do trabalho feminino, mencionando uma situação que teria acontecido em um processo de ingresso das mulheres no mercado de trabalho: *Antigamente era só para homens, mas foi uma mulher inclusive que ela era policial, que entrou na justiça. Como ela passou no concurso, eles não aceitaram por ela ser mulher.* [Sandra]

Toni e Murilo afirmaram ter noção de que o cargo de operador era tradicionalmente masculino. *Eu sabia, não sei quanto tempo atrás, eu sabia que era ocupado só por homens.* [Toni] *Eu, digamos assim, eu sabia que era cargo exclusivo de homens até então.* [Murilo]

Rogério e Murilo informaram que o seu grupo de trabalho, de 1989, foi o primeiro a trabalhar com uma mulher operadora na Petrobras. *Todas essas mulheres que trabalharam no xisto desde quando eu entrei.* [Murilo] *Sim, a nossa turma em 89 foi a turma que teve a primeira mulher operando. Com a Constituição de 88 que estabeleceram essas igualdades.* [Rogério]

Esse fato, mencionado por Rogério e Murilo, havia sido resgatado pela pesquisadora ao investigar sobre que em 1989 a Petrobras/Six inseriu, por meio de concurso, a admissão de mulheres para a função de operador. Essas informações foram cedidas pelo departamento de recursos humanos. Tal fato ocorreu após um ano da implementação da constituição de 1988.

Rogério, por sua vez, revela um fato histórico importante sobre as mulheres que marcou o mundo do trabalho: estas ingressaram em cargos predominantemente masculinos a partir da Constituição de 1988, que dispõe que “homens e mulheres são iguais perante a lei”. Somente Erlon alegou desconhecer que essa atividade profissional era exercida por homens: *Não sabia que era só para homens. A partir de quando foi para mulher também?*[Erlon]

A conquista do espaço de trabalho das mulheres em locais considerados de domínio masculino é o que destaca Murilo: *Hoje eu acho que ela criou o espaço dentro do grupo, ao meu ver ela está de parabéns.*[Murilo]

Murilo assinala o que se encontra na maioria dos artigos, livros e dissertações que pesquisam sobre as conquistas das mulheres no trabalho, apontando e revelando o aumento do número de mulheres em todos os cargos existentes nas organizações, (IBGE, 2002; Sâmara, 1997). Seguindo essa análise, encontra-se o avanço da igualdade de desempenho que é a prerrogativa da regulamentação de ações que modificam a chamada “fase de

masculinização da reestruturação produtiva” sustentada em ocupações profissional atribuída somente aos homens, (Delgado, et. al, 2000).

Por meio dos discursos foi possível constatar nesse grupo de mulheres pesquisadas, que as mesmas buscam a igualdade no trabalho, bem como, sendo que procuram também se inserir em cargos nos quais o domínio era masculino. Esse ingresso das mulheres em organizações não se reduz a tentativas, contemplando participações efetivas de concursos abertos que determinam resultados reais do aumento das mulheres no mercado formal de trabalho. Esse aumento provoca, modificações nas culturas empresariais, sustentadas na diversidade entre homens e mulheres compartilhando o mesmo espaço de trabalho.

Sobre a igualdade de oportunidade das mulheres e homens, Delgado et al (2000, p.37), revelaram fatos importantes construídos no Fórum Europeu, onde havia discussões sobre as ações dessa natureza. Essas ações mundiais remeteram a um programa de ação previsto para 1996 a 2000 a serem efetivadas. Esse programa tem seis objetivos:

1. Promover a integração da dimensão da igualdade de oportunidades para homens e mulheres em todas as políticas e atividades;
2. Mobilizar todos os atores da vida econômica social no sentido de alcançar a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres;
3. Fomentar a igualdade de oportunidade numa economia em mudanças, especialmente nos campos da educação, treinamento profissional e mercado de trabalho;
4. Harmonizar trabalho e família na vida de mulheres e homens;
5. Promover o equilíbrio entre gêneros no processo decisório;
6. Criar condições mais favoráveis ao exercício da igualdade de direitos.

Demonstra-se que, no cenário mundial, debates dessa ordem têm avançado para agregar novas estratégias de políticas sociais no âmbito do trabalho.

4.1 Facilidades e dificuldades atribuídas ao trabalho

A valoração das dimensões do trabalho emerge nesse século, a partir da reestruturação da política mundial. O espaço privado instalou-se por excelência como o lugar das mulheres. “E no espaço público as mulheres geralmente ocupavam os espaços que eram descartados pelos homens e isso, no transcorrer do tempo, levou a construção ideológica sobre o significado e a valorização social dessas ocupações” (Sâmara, 1997, p.

36). Importante refletir sobre essas questões que Sâmara aborda, sendo que constitui “um elemento significativo de construção de gênero”, o que a autora chama de “sexualização” de ofícios. Portanto, as ocupações no trabalho determinavam o que seria condizente com as atividades para os homens ou para as mulheres, determinando assim um panorama identificado como, facilidades e dificuldades nas tarefas executadas. A partir da Constituição de 1988, as ocupações no âmbito do trabalho passaram a serem destinadas a ambos os sexos, o que não excluiu a existência de processos discriminatórios, dependendo do tipo de recrutamento de pessoas para a empresa.

Outro elemento que compõe os sentidos atribuídos pelos sujeitos da pesquisa ao trabalho é a identificação de facilidades e dificuldades ao seu trabalho. Ao serem abordados a respeito das facilidades e dificuldades no desempenho de suas tarefas, os entrevistados explicitaram uma diversidade de opiniões.

Atribuem inicialmente as facilidades em desempenhar suas tarefas à participação nos treinamentos, considerando fundamental o curso preparatório (no período do curso preparatório são considerados bolsistas até o seu término) para operadores, acontecendo nos seis primeiros meses que antecedem a entrada oficial na Petrobras. Além disso, após ingressarem na empresa, passam constantemente por outros treinamentos relativos à área de segurança no trabalho, nos quais recebem orientações referentes aos procedimentos de atuação em situações emergenciais. Todos esses treinamentos possibilitam aprendizagens que levam à adaptação na empresa e à noção das tarefas a serem executadas, tornando, assim, o desempenho rotineiro e fácil e sem diferenciações específicas, o que ameniza as dificuldades que possam aparecer.

Quanto às facilidades do cargo, os informantes da pesquisa assinalam que só consideram simples suas tarefas a partir do momento em que incorporam as aprendizagens adquiridas nos treinamentos, nas experiências positivas vivenciadas no trabalho: *Não tem dificuldade assim de controlar o processo. Eventualmente, você tem que tomar algumas decisões rápidas.* [Toni]; *Depois que a gente fez o curso, o treinamento, é rotineiro, né, de certa forma é fácil, só depois de tanto tempo acaba se tornando meio fácil.* [Rogério]

Também a respeito das facilidades de desempenho de suas tarefas, os informantes listaram ações e sentimentos necessários à atuação em seu trabalho. Sandra atribuiu as facilidades de seu cargo ao fato de seguir rotinas na empresa, Nadia ao domínio da unidade sendo necessário conhecer os procedimentos, principalmente em momentos de emergenciais. Márcia fala que, para facilitar o desenvolvimento das tarefas, é necessário

ter noção da execução do trabalho. Toni relata que precisa ter conhecimento e calma. Experiência no decorrer do trabalho e bons instrutores é o que Rogério afirma que o levou a obter facilidades na atuação no trabalho:

A maior parte é rotina, então não tem dificuldade. [Sandra]

Dominar a unidade, conhecer os procedimentos em todas as emergências (...) atuar na hora.[Nadia]

Ter noção do que está fazendo. [Márcia]

Se você tem conhecimento de toda a área e mantendo a calma você consegue, você consegue atuar tranqüilamente.[Toni]

A experiência, aprendizado, bons instrutores colegas, eles instruíram bem.
[Rogério]

Os informantes da pesquisa têm motivos condizentes com a literatura para indicar como um dos fatores essenciais no desempenho de suas tarefas, a qualificação para o trabalho. Esse aprendizado não se resume somente a qualificação técnica, mas associada a um outro tipo de capacidade solicitada pelas funções nos postos de trabalho (Lavinas, 1999).

Habilidade na comunicação com o grupo de trabalho foi o que Bia associou como facilidade na execução de suas atividades. *É, mas eu gosto de conversar com as pessoas, tenho mais facilidade quando se trata de uma comunicação ou então às vezes pessoas ligam pra lá para falar comigo.*[Bia]

Mencionaram, também, o componente “equipe”. Por se tratar de trabalho em regime de grupo, há necessidade de um entrosamento e afinidade adequada, pois um depende do outro. Portanto, a cooperação da equipe na atuação de suas tarefas é fundamental na obtenção dos resultados que buscam alcançar, conforme afirma Murilo:

Tem que trabalhar, um depende do outro, ninguém todo o tempo vai conseguir executar sozinho as coisas aqui dentro. Acho fácil trabalhar no nosso grupo porque sempre teve espírito de equipe dentro, então o pessoal sempre se ajudou muito, tem uma certa afinidade, tem relacionamento bom, né. [Murilo]

Evidencia-se assim nessa pesquisa realizada, a existência de características e ideologias pessoais, prevalecendo à idéia de que as aprendizagens a respeito da execução de suas atividades é que determinam o sucesso das mesmas. A qualificação profissional

por meio de treinamentos técnicos visa as aprendizagens teóricas, construindo a experiência concreta para a atuação específica de seu cargo (Hirata, 2004). Também poderíamos destacar como fator permissivo das facilidades no trabalho das mulheres, a cultura da empresa (valores) que viabiliza a oportunidade de trabalho e permite vivenciar as relações sociais no ambiente de trabalho de uma forma mais igualitária (Hirata, id.).

No que se refere às dificuldades de desempenho nas tarefas, Erlon relata que os problemas existem a todo o momento, mas se esvaziam e amenizam quando a equipe atua em conjunto, determinando as características do grupo que trabalha unido:

De dificuldade eu considero tudo, cada dia descubro uma dificuldade diferente, (...) trabalhamos bastante em equipe, ninguém trabalha sozinho. Se alguém tá sofrendo lá fora, porque tá com dificuldade, todo mundo vai ajudar mas isso é uma característica do grupo mesmo. [Erlon]

Murilo corrobora com as idéias de Erlon, considerando a ligação do grupo de trabalho extremamente importante. Murilo e Rogério se apropriam das mesmas idéias de que há dificuldades no processo de gerenciamento de informações, na comunicação como relata Rogério, sendo essas situações inerentes à empresa de grande porte:

Então diante das dificuldades que a gente tem lá, sempre procuramos trabalharmos em grupo Se tiver uma dificuldade na área sempre está uma ou outra pessoa ou mais pessoas ajudando a resolver aquele problema (...) tem uma dificuldade de gerenciamento de informações,(...) mais isso é inerente a toda empresa grande.[Murilo]

Bia menciona a sensação de não compreender e memorizar termos técnicos utilizados para nomear os equipamentos, representando para ela uma dificuldade que enfrentou no início de seu trabalho. Ressalta que a educação das mulheres era voltada para trabalhos considerados delicados, e não para trabalhos que possam exigir algum esforço físico na área industrial, atribuindo como um aspecto responsável por sua dificuldade.

E as dificuldades no trabalho, eles usam termos dos nomes das peças que as mulheres não estão acostumadas. Esse serviço [operadora] a educação que tive foi para cuidar da casa, ser professora para um serviço delicado e limpo, de repente mexer com motor eu não entendia nada. Falavam engrenagem, engrenagem, falavam um monte de coisa e eu dizia o que é isso, eu tava me virando no serviço

fazendo o arroz com feijão, eu achava que nunca ia fazer mais do que arroz com feijão, porque você não foi criada para isso.[Bia]

Compatibilizando o discurso de Bia com a literatura, as mulheres apoderaram-se dos lugares em que eram confinadas, os cuidados da casa, dos filhos e do marido, sendo sua educação voltada para “obedecer” os comandos que a sociedade vigente criava (Perrot, 1998). Para afastarem-se dessas premissas, as mulheres manifestaram-se em mobilizações populares e movimentos sociais, reivindicando seus direitos legais (Hirata e Kergoat, 1994).

Erlon considera também que a atenção deve ser minuciosa, pelo fato de que os componentes envolvidos no trabalho, como os gases no processo de produção, devem ser controlados com extremo cuidado, pois qualquer erro seria fatal:

Não tem facilidade. Nada lá é fácil, tudo e tem que prestar muita atenção porque tudo envolve, tudo é perigoso lá dentro. Não que seja perigoso assim, mas se você bobear, dançou. Tem gás, tem ar quente, tem fogo, tem um monte de coisas. Então eu digo que o nosso trabalho, não é um trabalho fácil. É um trabalho que se você se dedicar a ele, ele se torna fácil, se você entender ele, se você aprender bem ele se torne fácil. Caso contrário é um trabalho meio complicado, eu não considero nada fácil. [Erlon]

Erlon menciona o que geralmente é tratado nos treinamentos de segurança, pois no ambiente industrial com predisposição a acidentes de trabalho, o conhecimento da operação dos equipamentos e o controle emocional tornam-se ferramentas indispensáveis para o cumprimento do trabalho⁹.

Nadia não deixa de mencionar o esforço físico como dificuldade, mas elabora seu discurso na igualdade de desempenho, acreditando que homens e mulheres podem ter limitações independentemente do sexo. Considera também como dificuldade as dúvidas que aparecem nas circunstâncias do trabalho. Esse sentimento de indecisão não se mostra solitário, e sim compartilhado com os homens, desse modo Nadia relata que se as mulheres tiverem dificuldades, os homens também as terão. Percebe-se a similaridade nas alocações de Nadia, Bia e Márcia, a respeito da insegurança gerada pela inexperiência no trabalho,

⁹ Informações cedidas pelos técnicos de segurança, durante o curso de integração em que a pesquisadora participou para obter permissão para transitar na Petrobras, em maio de 2004.

parecendo que tinham o cuidado de não a deixar transparecer para não caracterizar ineficiência em seu desempenho. Em trechos de seus relatos, mencionam como enfrentam essas situações:

Dificuldade de esforço físico ou de na hora de você não saber o que fazer, se você conhece a unidade e tal e a mulher tem dificuldades o homem também tem. (...) eu tinha aquela insegurança e tal guardava para um mim né (...) não consigo classificar o que é isso que é difícil.[Nadia]

As dificuldades e dúvidas que Sandra encontrava na atuação de suas tarefas, são similares às de Nadia: o sentimento de insegurança perante as atividades inicialmente desconhecidas. No decorrer dos depoimentos das mulheres, percebe-se a transformação da incerteza e insegurança em segurança na realização das tarefas destinadas ao cargo de operador, a partir das experiências vividas.

Às vezes eu fico em dúvida, mais que é porque tem coisas que eu nunca fiz, né, por que eu sou nova ainda (...) Tipo forças assim, não é pesado, você tem chave de válvulas. Às vezes tem alguma coisa pesada, mas nada que você... o fato de ter chave de válvulas ajuda você a abrir válvulas. [Sandra]

Ao questionar os homens sobre a existência de dificuldades nas tarefas, Toni não estabelece distinções nas atividades as quais executa, não considerando *a priori* dificuldades: *Eu não faço muita diferenciação entre uma tarefa e outra sabe (...) Eu acho que não tem dificuldade assim de controlar o processo.* [Toni]

Rogério considera a comunicação entre as pessoas uma dificuldade na empresa, independentemente do setor que atua: *Uma dificuldade que eu acho que existe, em qualquer área independente da operação mesmo, nessa área administrativa que estou trabalhando agora, comunicação. Comunicação é uma das grandes lacunas que nós temos, essa falha que a gente tem.* [Rogério]

Murilo, ao ser questionado sobre dificuldades, constrói seu discurso sobre a “deficiência física”, considerando não ser um empecilho no desempenho de Sandra que, mesmo sendo “franzina” (esta expressão refere-se à sua estrutura física), em algumas ocasiões, necessita de apoio na execução de determinadas atividades, onde todos da equipe auxiliam quando há necessidade:

Veja bem a Sandra é franzina tem uma deficiência física enorme perto de qualquer pessoa. Existe manobra que ela não consegue fazer na área, mas isso aí não impede pra ela, porque com esse carinho que ela consegue com as pessoas do grupo, as pessoas vão lá e ajudam ela. Entendem que isso é uma dificuldade que ela tem e vão lá e ajudam ela. Eu vou lá e ajudo ela, mas no dia a dia a gente não faz esse tipo de coisa, não é toda hora que você precisa fazer esforço extremo. Na maioria das vezes você está identificando problemas, tá lá fazendo rotina diária, na maioria das vezes ela está cumprindo bem a função dela.[Murilo]

As mulheres no início de suas atividades afirmam que havia tentativas, por parte dos homens, de poupá-las da execução de suas atribuições demonstrando tentar protegê-las das atividades laborais, consideradas por eles “pesadas”, por exigirem esforço físico. Elas por sua vez alegavam aos homens que seria possível o desempenho das suas tarefas e, quando necessitassem de ajuda, pediriam a eles.

Rogério utiliza a expressão “*bibelozinho*” para representar as mulheres fragilizadas, afirmando que tentava poupá-las de suas atribuições uma vez que, mesmo oferecendo ajuda elas se recusam, alegando que aquela função pertence a elas.

Poupava, era um bibelozinho, (...) é uma proteção, e mais como eu te falei aquele cuidado não deixar fazer determinadas manobras, poupava mais as mulheres. Hoje não existe tanto isso. Hoje, mulher para nós é homem [risos]. Uma coisa interessante, que nem no caso (...) às vezes se a gente se oferece para ajudar, elas não aceitam, elas são birrenta tudo: “não você tem que fazer força”, “não eu faço”, “não preciso”. E antes não, antes a gente cuidava mais né: “fique aí deixe que eu vou lá fazer” e tal.[Rogério]

Em um primeiro momento, Nadia e Murilo mencionaram que o esforço físico pode ser uma dificuldade na atuação do cargo. Os outros informantes da pesquisa refletiram sobre questões de ordem pessoais como: inexperiências, dúvidas no trabalho e a falta de informações precisas para a realização do trabalho.

Portanto, dificuldades e facilidades que permeiam os discursos dos sujeitos constrói imagens da singularidade que constitui e ao mesmo tempo é constituinte dos sujeitos no ambiente de trabalho.

4.2 Adaptação das mulheres ao grupo de trabalho tradicionalmente masculino

Se a participação de mulheres no trabalho formal ocorria de forma restrita, entre 1985 e 2002, apresenta-se um panorama crescente, de forma lenta, mas persistente. Entre 1992 e 2002, as empresas informaram a abertura de 2.968.779 novos postos de trabalho para os homens, e de 3.423.024 para as mulheres (Fundação Carlos Chagas, 2004). Completando essa análise, Lavinias (1999) demonstra que, desde 1980, a taxa anual de emprego das mulheres mostra-se mais elevada que a masculina, levando a um forte aumento do sexo feminino entre os ocupados. A absorção da mão-de-obra feminina tem sido, portanto, superior à masculina em todas as fases recentes da economia brasileira.

Com esse demonstrativo promissor, aparece além do crescimento sustentado da taxa de atividade feminina, outra tendência interessante que diz respeito ao melhor desempenho das mulheres na disputa por postos de trabalho. A importância do desempenho está focada na competência que permite concentrar a atenção à pessoa, mais do que sobre o posto de trabalho, possibilitando assim, associar as qualidades requeridas para o cargo com as formas de cooperação com a equipe de trabalho (Lavinias, 1999).

A adaptação das mulheres ao ingressarem em postos de trabalho predominantemente masculinos melhora, conforme Hirata (2004) descreve em suas pesquisas, a partir do momento em que são retirados os obstáculos como: preconceitos, banalização do trabalho feminino e discriminação no ambiente de trabalho.

As relações entre homens e mulheres deveriam ser transformadoras de um espaço de sociabilidade, onde desfrutassem de condições de igualdade no trabalho e também na participação política, social e cultural. Apesar do crescente ingresso das mulheres no ambiente industrial, é importante ressaltar que não foram progressivamente substituindo os homens, mas sim conquistando o mercado de trabalho (Del Priore, 1997).

Na adaptação ao grupo de trabalho, foi evidenciada por Bia, a sua própria responsabilidade de ajustamento ao grupo e não o do grupo à ela: *Eu tenho que me adaptar e não eles tem que mudar por causa de mim.* [Bia] Afirma, também, que os homens de seu grupo preocupam-se em não falar besteiras e, quando acabam falando, algumas mulheres ficam horrorizadas com essa situação. Bia encontrou uma maneira de se adaptar às conversas de seu grupo: ao invés de sentir-se constrangida, demonstrava que não estava compreendendo o que estava sendo dito.

Sabe que eles não falam besteira, eles se cuidam por que eu to junto, mas se escapa tem mulher que já faz um horror né. Não sei, o que? (...) eu fico na minha ou faço, se for besteira que faço de conta que não entendi , então as vezes eles falam: oh desculpe. Que desculpe o que, você falou alguma coisa de mim? Ah! não escutou? não, não escute. Ah, ainda bem que você não escutou mesmo. [Bia]

Bia acredita que as mulheres devem encontrar alternativas que melhorem a convivência com o grupo quando aparecem algumas dificuldades de adaptação: *Tem que saber se sair, dessas né.*

A convivência constante com os homens fez com que Nadia se sentisse sem assuntos para conversar com as mulheres, parecendo que tinha somente assuntos sobre o trabalho. *Você convivendo muito com homem, eu não tinha muito o assunto para conversar com mulheres. Eu só pensava na parte operacional de trabalho, falava de partida de bomba.[Nadia]*

Percebe que outros homens que não estão trabalhando na Petrobras, aprovam e elogiam as mulheres operadoras, mas sente isso pelo fato de não estarem competindo e dividindo o espaço de trabalho.

Nadia também comenta a respeito da imagem que os homens têm em conviver com mulheres no seu ambiente de trabalho, conduzindo esta relação para aspectos de mudanças do grupo de trabalho por meio do respeito que as mulheres causariam. Esse “respeito”, construído no grupo, os homens atribuem como determinante da entrada das mulheres no espaço de trabalho. Aparece como indicador desse “respeito” a crenças de que as mulheres têm um comportamento mais recatado e os homens estão relacionados à desordem e malícia:

Os homens quando não estavam envolvidos ali, até sinto assim que eles têm um certo louvor, quando não estavam concorrendo ali sabe, sabe. Que eles sempre diziam pra mim, aí que uma mulher era bom, essas palavras deles uma mulher é sempre bom no grupo porque impõe respeito. [Nadia]

A defesa sobre o trabalho das mulheres aparece no discurso de Sandra no sentido de que se não houvesse possibilidade desse trabalho de operadora as mulheres, porque então teriam aberto concurso. No entanto, ao freqüentar o curso preparatório para o ingresso na

Petrobras, muitos homens questionavam ter mulheres exercendo as tarefas descritas no cargo de operador e também duvidavam da capacidade delas desempenharem essas atividades.

Que nem eu falo, se não fosse possível mulher trabalhar aqui não abriria o concurso não seria o aberto para mulher, seria aberto só para homens porque que abriu para as mulheres então né. Isso que eu falava o pessoal do curso, quando o agente foi e escolher a área e teve muito grupo que não queriam mulher sabe, quando a gente ia visitar os grupos né, falavam assim será que vocês vão dar conta, será que não sei o que.[Sandra]

Os questionamentos que Murilo ouvia relacionados à entrada das mulheres no cargo de operador são semelhantes aos mencionados por Nadia. No entanto, Murilo caracteriza essa postura como resistência dos homens em aceitar mulheres no grupo:

É existe, tem gente que, aliás quando estavam definindo que vinha mulher trabalhar no grupo, ouve aquela resistência de vários grupos, não eu não quero, eu não quero, eu também não tive a oportunidade de falar não quero né e não falaria também né. Faz parte da humanidade você não vai dar oportunidade para uma pessoa por preconceito. O meu preconceito, meu machismo não chega a tanto, meu machismo não chega a tanto.[Murilo]

Toni acredita que a adaptação das mulheres no grupo dos homens está em consonância com o avanço das mulheres no mercado de trabalho, ampliando sua visão no que se refere à situação. *Nós estamos vendo uma abertura de mercado pro trabalho feminino e a mulher deve ocupar seus espaços, ela deve buscar o trabalho isso complementa não só o trabalho no grupo, na empresa mas também na sociedade.[Toni]*

Murilo aborda um tema que não apareceu muito nas entrevistas, que se refere às mulheres que não se adaptaram ao grupo onde trabalhavam homens. A questão central que Murilo coloca: será que as mulheres não se adaptaram ao grupo de pessoas ou ao tipo trabalho? Em seguida, relata suas conclusões a respeito, fazendo comentários quanto ao sucesso de Sandra no trabalho que tradicionalmente era exercido apenas por homens e quanto à sua surpresa com relação ao desempenho dela nas tarefas desenvolvidas.

Eu já tive experiência de trabalhar com uma das primeiras mulheres no grupo, (...) ela não estava preparada pra aquele ambiente ou ao tipo de trabalho. É um

ambiente sabe que se você tiver fibra e saber levar o pessoal como a Sandra , me surpreendeu eu também tava receoso quando ela veio pro grupo sabe.

A mulher mencionada (Carmem) por Murilo foi transferida para outra unidade e, depois, solicitou sua demissão do trabalho. Murilo atribui o afastamento dela às situações como: a falta de adaptação ao grupo de trabalho e a dificuldade de desenvolver o trabalho, mas não ao tipo de trabalho:

Não, daí ela acabou indo pra outra unidade e depois acabou saindo da Petrobras, então não foi o grupo que teve que se adaptar a ela, é ela que realmente não soube se adaptar ao grupo. Tanto é que ela foi pra outro grupo dentro da Six não se adaptou e foi pra outra unidade na Repar (outra empresa) não se adaptou e saiu.[Murilo]

Bia, Erlon e Murilo compartilham da mesma idéia de que quando o grupo recebe o colega, a adaptação deve consistir na iniciativa de quem entrou no grupo de trabalho e não do grupo tentar se adaptar à pessoa.

Murilo argumenta que a dificuldade que ocorreu para que Carmem saísse da empresa foi: *A dificuldade de desenvolver o trabalho, ela era uma pessoa a menos no grupo, então é chato você estar trabalhando no grupo e ter que se desdobrar por outro.*[Murilo]

Reforça, também, que a atividades que desenvolvem na empresa demandam muita confiança um no outro e ajuda mútua, pois as tarefas envolvem riscos de acidente e, se acontecer de não confiar em alguém, o desenvolvimento das atividades será dificultado:

Como é uma função que você depende muito um do outro, você não sabe o que outro tá fazendo. Chega um ponto que você chega a colocar a vida em risco a vida das pessoas que estão trabalhando com você. Como que você confia numa pessoa dessa, e ela era uma pessoa superinteligente, foi a primeira ou segunda do concurso ou primeira ou segunda do curso, mas pra desempenhar a função não tinha jeito. [Murilo]

Falou sobre as qualidades de Carmem, mas acredita que não foram suficientes para mantê-la trabalhando e confirma sua opinião de que sua saída do trabalho deveu-se à dificuldade de relacionamento com o grupo.

Ai começou a pesar muito pra ela e começou a pesar a barra pra ela e ela não conseguiu, não conseguiu agüentar. Não era antipatia, não era dificuldade com uma pessoa, era dificuldade de relacionamento com o grupo todo, começou a pesar, todo mundo começou a achar que não dava pra ficar nessa condição, por isso foi tentado um lugar pra ela que fosse mais tranqüilo que ela tentasse se adaptar, mas não deu.[Murilo]

Murilo teve duas experiências em trabalhar com mulheres: uma delas não deu certo quando era operador e, a outra, que é com Sandra, parece ser bem sucedida, sendo ele o supervisor. Diz que deu certo com Sandra e reforçou o sucesso que as mulheres podem ter relacionando-se harmoniosamente em ambiente de trabalho que era restritamente destinado aos homens: *Tive duas experiências, inclusive depois nessa função a Sandra, o supervisor falou oh, essa menina vai trabalhar com você. Todo mundo do grupo ficou muito receoso, eu particularmente já tinha trabalhado com mulher.[Murilo]*

Segue seu discurso contando de outra mulher, em outro setor, que também não se adapta ao cargo de operadora, presenciando várias situações atribuídas por ele a fatores como: preconceito a falta da força física. Ao indagar Murilo sobre a ocorrência dessas situações com homens de não dar certo no trabalho, comentou que sim, mas em proporção menores que com mulheres:

É foi a segunda depois da Telma e a primeira que trabalhou com a gente lá no módulo. Depois entraram outras duas e não deram certo. Pra você ver como é complicado. Todas essas mulheres que trabalharam no xisto desde quando eu entrei dá pra dizer que cinqüenta por cento delas não se agüentavam. Não se agüentaram por uma série de fatores , por preconceito, porque vai minando. [E homens já aconteceu que homens não deram certo nesse trabalho?] Já, com certeza., só que numa intensidade menor.

Revelou outros exemplos de mulheres que deram certo no cargo de operador, a Bia e a Nadia, afirmando que conhece a atuação delas no trabalho. Falou, ainda, que se há mulheres que têm dificuldades de se adaptarem a esse tipo de trabalho, há também homens que solicitaram sair da empresa:

(...) existia outros exemplos na unidade, é o caso da Nadia, como era o caso da Bia que trabalha com a gente. Então eu sei que isso ai é inerente a pessoa, assim como

existe homem que vai chegar lá e vai dar conta, como existe gente que a gente carrega até hoje por incapacidade, então foi dessa forma não pus o pé atrás, só fiquei receoso.

Em toda a entrevista Murilo diz que, em seu grupo de trabalho, houve sempre a intenção de dar oportunidade a qualquer operador ou operadora que ingressasse na empresa. Apesar do receio que tem às vezes, acredita na capacidade que as pessoas têm de conquistar seu espaço no trabalho:

Vamos tentar né, não custa vamos dar oportunidade as pessoas, então ela veio no grupo e eu falei pra ela, eu tentei passar pra ela tudo o que eu sentia pra ela pudesse levar pra ela aquilo lá pra ela e tentar conseguir em achar o lugar dela dentro do grupo, conseguir respeito das pessoas. Porque é por mais ou menos você consegue abrir as portas pra você, assimilar as condições do seu trabalho respeitar isso daí e tentar a partir daí um espaço pra você. [Murilo]

Murilo atribui a entrada de Sandra no grupo de trabalho a uma boa escolha que o supervisor fez, dizendo que este acertou ao colocá-la no grupo. Percebe que Sandra criou o seu espaço dentro da equipe de trabalho, enaltecendo suas atividades profissionais.

(...) o Carlos por ele que escolheu essa colocação da Sandra, deu certo, ele acertou. Hoje eu acho que ela criou o espaço dentro do grupo, ao meu ver ela está de parabéns. Tive duas experiências, inclusive depois nessa função a Sandra, o supervisor falou oh, essa menina vai trabalhar com você. Todo mundo do grupo ficou muito receoso, eu particularmente já tinha trabalhado com mulher. [Murilo]

Outro aspecto importante elencado por homens e mulheres que ocorre nos bastidores da empresa, trata-se da divisão dos grupos de mulheres, no momento em que elas ingressam na Petrobrás. Inicia-se o processo de locação nos grupos de trabalho que são consultados se aceitam ou não trabalhar com as mulheres. Alguns grupos manifestam-se resistentes e recusam-se a trabalhar com mulheres, outros grupos, no entanto, posicionam-se a favor e não vêem nenhum problema de participarem em atividades no trabalho em conjunto. Aparece nesse comportamento, a discriminação de gênero em relação à distribuição das mulheres nos grupos de trabalho. Essa prática discriminatória mostra-se na “divisão do trabalho ou nos rituais coletivos, baseados nas condutas de marginalização impostas às mulheres na exclusão dos lugares masculinos” (Bourdieu,

2003, p.34). Nesse contexto, os discursos velados preconizam um determinismo do domínio masculino, produzindo assim, efeitos nas decisões nas disposições de posições no trabalho, “fazendo desses sujeitos vítimas da dominação simbólica para que possam cumprir as tarefas que lhe são subordinadas” (Bourdieu, 2000, p. 71).

As questões de poder associam-se às relações de gênero, onde encorajam o exercício da liderança como posições de poder (Scott, 1990). Eleger lugares, recomendar a inserção das mulheres em determinados grupos de trabalho, apresenta-se como situações desconhecidas para muitos colaboradores da empresa. Denotam assim, o controle dos processos decisórios em restringir as escolhas das mulheres, sendo que algumas delas alegam ter demonstrado pretensão por determinados grupos de trabalho, o que não foi aceito.

4.3 A tecnologia a favor das mulheres

Tá diminuindo, a tendência é até acabar esses tipos de esforços físicos independente de ser homem ou mulher .[Sandra]

A execução na operação e o controle de equipamentos industriais, em sua maioria eram manuais e exigiam a força física. Essas atividades destinavam-se aos homens no passado. Com a automatização da maioria dos equipamentos, as exigências na operação desses, deixam de evidenciar a força física como elemento fundamental na execução das tarefas (Fonseca, 2000).

As diferenças sexuais são invocadas para se justificar o que são diferenças de gênero no *status* social. A suposta força física superior do homem racionaliza a divisão do trabalho mesmo quando o maquinário faz todo o trabalho físico. Essa força superior também é socialmente construída e penetra nas relações sociais, (Bradley, 1989, apud Carlo, 2004).

Embora a Petrobras se constitua uma empresa com funções e cargos predominantemente masculinos, o investimento no avanço tecnológico é evidente, sendo um elemento importante na inserção das mulheres na área industrial.

Dentre os aspectos relevantes mencionados pelos sujeitos da pesquisa, encontram-se as situações no trabalho que demandam o “esforço físico”, como dificuldades das mulheres na execução de suas tarefas. Evidenciaram tanto os homens como as mulheres suas diferenças pautadas principalmente na anatomia física, mas não descartam que a competência/eficiência faz parte do universo das mulheres ao efetuarem as atribuições indicadas no seu cargo.

Nadia destaca que mesmo existindo trabalhos considerados “pesados”, não encontrou restrições no desempenho deles: *Bom até então existem alguns trabalhos que são mais pesados, mas até então não encontrei dificuldade em trabalho nenhum.* [Nadia]

Márcia descreve como ultrapassa o estereótipo construído de que a força física impera e limita as mulheres em exercer atividades que a demandam. A tecnologia está a serviço das mulheres, pois alegam que existem meios de amenizar essas situações. Como exemplo citam que uma de suas tarefas, que é a abertura de válvulas em equipamentos considerados de difícil acesso manual, mas que a utilização da chave de válvula otimiza a realização dessas manobras¹⁰ operacionais, como menciona também Nadia. Essa chave facilita aproximadamente dez vezes a mais do que a força física normal se tentasse abrir manualmente (informações coletadas segundo o técnico de segurança da empresa). *Às vezes tem atividade com uma válvula mais pesada que é necessário abrir, aí uma chave de válvula resolve.* [Márcia]

Sandra também referenciou a importância da chave de válvula, que dispensa a força física excessiva e não impede sua atuação como operadora. A modernização tecnológica apresenta-se com duas faces, a primeira é que as tarefas minuciosas eram destinadas nas indústrias de produção às mulheres e a automação dos equipamentos acelerou a expulsão da mão-de-obra-feminina (Hirata, 2004). Em contrapartida, a segunda face que se mostra é que na Petrobras a mudança tecnológica propiciou o aumento constante do número de mulheres a ingressarem no cargo de operador. Sandra e Márcia, portanto, encontraram estratégias para amenizar o que poderiam caracterizar diferenças no desempenho do trabalho.

É importante conhecer o circuito industrial da Petrobras, que é dividido em setores: painel e área. O que muitos colaboradores da empresa temem é o painel, pois é onde monitoram toda a empresa pelos computadores. Bia resistiu em aprender a trabalhar

¹⁰ São procedimentos operacionais, seguidos de orientações técnicas da empresa utilizado na execução das tarefas.

comandar os equipamentos pelo chamado “controle de painel”, mas os colegas procuraram amenizar suas dificuldades, explicando detalhadamente o funcionamento dos equipamentos, que ela deveria manusear, levando-a a superar a insegurança inicial. Ela insiste em atribuir à educação um caráter diferenciador das aprendizagens de homens e mulheres.

Venha aqui para painel, eu não disse: eu não vou no painel, eu não sabia nem que o que era microcomputador, não sabia lidar. Ele disse: eu te ensino completar. Comecei a aprender devagarzinho mas muito pouco, eu me sentia muito insegura porque a mulher não foi criada para esse tipo de coisa , entendeu. [Bia]

A pesquisadora não satisfeita com as respostas sobre as facilidades e dificuldades no desempenho de suas tarefas, considerou prudente perguntar sobre se consideravam existir diferenciações na distribuição e desempenho das tarefas. Com relação à diferenciação no desempenho das tarefas entre mulheres e homens, os sujeitos entrevistados, em sua maioria, em um primeiro momento, afirmaram não haver diferenciação no desempenho de homens e mulheres nas tarefas do cargo de operador:

Não, não tem diferença. A mulher normalmente faz mais café do que os homens.[Toni]

Não tem diferenciação. [Rogério]

Todos desempenham as mesmas tarefas. [Murilo]

No entanto, em tom de brincadeira, algumas idéias são explicitadas pelos homens, denunciando certas concepções de gênero ainda vigentes no imaginário social como: “mulher faz mais café”, “são mais minuciosas” e “têm uma sensibilidade maior”.

No decorrer da entrevista, ao indagá-los sobre se os colegas de trabalho desempenham as mesmas tarefas, emitem opiniões divergentes das afirmações já mencionadas. Relatam, em suas falas, as diferenciações no desempenho das tarefas, remetendo à força física como o fator principal dessa diferença:

Eventualmente nós temos algumas manobras que exigem um esforço físico um pouco maior.[Toni]

Basicamente pelo esforço físico, né, as mulheres que trabalhavam eram pequenininha,então passavam um ar de fragilidade [risos], então às vezes tinha

uma tarefa, vamos dizer assim, mais pesada a gente entende já falava, - pode deixar que eu vou lá.[Rogério]

Eu acho que ela desenvolve os trabalhos, tá melhor que muito marmanjo, a única coisa assim na área de operação, a gente pesa um pouco pro lado é parte de força, porque existem muitas coisas ali, que nem eu que sou grande às vezes alguém maior consegue fazer sozinho. [Erlon]

Eu digo que todos desempenham as mesmas tarefas. É um cargo que a mulher já entra com uma certa deficiência, que é a deficiência física, tem muitas ocasiões que você necessita ter forças pra executar tarefas. [Murilo]

Desse modo, sob a perspectiva de gênero, pode-se analisar que, ao modificar o contexto da pergunta realizada, mencionaram fatores importantes e determinantes nas relações entre homens e mulheres. O que parecia, inicialmente, que somente Nadia e Murilo atribuíram ao esforço físico a dificuldades no desempenho das tarefas, percebeu-se também que Rogério e Toni apresentaram similaridade em seus discursos.

Embora ao mencionarem que os aspectos físicos interferem no desempenho das atividades, os homens acreditam na possibilidade do trabalho em conjunto, como diz Toni: *as diferenças se complementam.*

No entanto, é necessário realçar que as mulheres não atribuíram as diferenciações na execução das tarefas à força física. Em nenhum momento alegam ser este um empecilho para o desenvolvimento das atividades prescritas no cargo. A igualdade no desempenho de sua função aparece no discurso de Bia, exemplificando com situação as quais vivenciou que contribuíram para evidenciar que a força física não é um indicador indispensável na realização das tarefas do cargo de operador:

Tarefas minhas, qualquer um de nós faz isso de modo igual (...) o que eu não puder fazer, o outro não vai poder fazer também. Por exemplo, se tem uma válvula muito pesada que eu não consigo abrir,(...) um tambor de duzentos quilos, com certeza se eu chamar um homem, também ele vai sofrer do mesmo jeito que eu. Porque teve mulher que chegaram lá, “ah! eu não vou fazer porque esse aqui é perigoso. (...) Não pode ficar fazendo frescurinha.[Bia]

As demais mulheres entrevistadas parecem concordar com Bia, quando afirmam: *Anteriormente, quando estava na área, no turno, a minha função (...) comparando com os homens, né como é uma profissão predominantemente masculina, não há nada que as mulheres não consigam fazer que eles também não consigam. Como por exemplo, “puxa vida, eu não vou conseguir, vou pedir ajuda”, com certeza se tivesse um homem para fazer aquilo ele também iria pedir ajuda a alguém, sabe. Não é aquela coisa, pôxa! Estão pegando no pesado, é claro que andam de cima pra baixo, sobe escada, tem que vestir máscaras, às vezes que é pesado e tal, a mãos ficam horríveis, né porque você usa aquelas luvas, o produto,(...) as mulheres tiram de letra.[Nadia]*

Não, não existe a questão de diferenciação. O pessoal já está bem habituado eu acredito, é lógico que existe uma questão de cultura, comentário que sai, umas piadinhas, mais sem intenção às vezes de discriminação. Às vezes tem atividade com uma válvula mais pesada que é necessário abrir, mas aí uma chave de válvula resolve ou alguma coisa assim ou levar, já aconteceu de levar peso lá pra cima de um vaso né, então eu tive que contar com a ajuda do pessoal, né porque é um trabalho mais pesadinho né. É igual pra todo mundo. [Márcia]

(...) quando a gente tava fazendo curso, falavam para nós que é muito pesado o serviço pra mulher, tem válvula que é muito difícil, elas não vão conseguir abrir. Eles falavam assim. O pessoal que trabalhava aí que falavam, aí a gente ficava meio assustada se ia conseguir mesmo, será que vamos dar conta. Depois que comecei a trabalhar ali, ah, vi que não é um bicho de sete cabeças, sabe, tem mulher que trabalha a Bia, a Nadia, coisa de homem, pensa que vai desvalorizar o trabalho dele. Se uma mulher consegue fazer o meu trabalho então, imagine se eu não. [Sandra]

Ademais, é possível identificar justificativas para essa "igualdade de desempenho", centradas no desenvolvimento de tecnologias operacionais que minimizam a importância da força física como indispensável para a execução das tarefas rotineiras. Os homens expressam essa importância da tecnologia como facilitadora do trabalho de homens e mulheres, como se pode identificar nos trechos seguintes:

Tá diminuindo, a tendência é até acabar esses tipos de esforços físicos independente de ser homem ou mulher. A idéia é que você não precise exercer um esforço físico demais pra qualquer tarefa. Então a idéia é colocar...motorizar pra não seja necessário...[Toni]

Faz parte da evolução, hoje vamos dizer assim, o esforço físico que faz hoje não é tão, tão grande quanto de que 15 ou 20 anos atrás. Hoje trabalha muito diferente.[Rogério]

Não é toda hora que você precisa fazer esforço extremo, porque devido à automação da unidade, mas ainda existe coisa.[Murilo]

Além dos homens, Sandra também identifica no avanço tecnológico a possibilidade de equivalência de desempenho de homens e mulheres, bem como a facilitação da execução de tarefas antes consideradas pesadas e difíceis: *Tem muitas válvulas, que é só no painel ela abre sozinha sabe, a maior parte já é, uma ou outra que tem ainda, daqui um tempo vai ser 90% vai ser tudo só no painel, a tendência é melhorar.[Sandra]*

Ao mencionarem os informantes da pesquisa sobre as mudanças tecnológicas e culturais, percebe-se que a trajetória das atividades no trabalho terá transformações essenciais, como a crescente eliminação do esforço físico a favor do crescimento do esforço intelectual, na configuração das tarefas que constituem o processo produtivo (Leite, 2000).

4.4 Dupla jornada de trabalho

Artigos científicos referentes ao trabalho da mulher, revelam que geralmente as mulheres exercem a dupla jornada de trabalho, (Bruschini, 1998; Sebastiani, 2002 e Hirata, 2004) qualificando-a como as tarefas exercidas além do trabalho remunerado. A literatura tem sido farta em assinalar e vale a pena repetir, para essa análise, de que culturalmente as tarefas domésticas eram destinadas as mulheres, bem como o cuidados dos filhos. Esses fatores poderiam fazer com que a mulher optasse por não se inserir no mercado de trabalho, quando, por exemplo, a remuneração não compensasse os gastos praticados no âmbito doméstico. Esse estereótipo de que cabe às mulheres os cuidados com a casa e a

família, não deixou de existir e sim acarretou uma dupla cobrança, agora à sua responsabilidade com a família juntaram-se as responsabilidades profissionais (Pacheco, 2001).

Diferenciando do que se encontram nas pesquisas, as mulheres que trabalham na Petrobras buscam outras atividades remuneradas ou não, exercendo assim uma “tripla jornada” de trabalho, se assim poderia ser chamada. Ao mesmo tempo em que exercem suas atividades profissionais de operadora, também auxiliam na organização no âmbito doméstico, orientando ou até mesmo executando algumas atividades e também preenchem seu tempo chamados de folga (espaços de seis dias que intercala a cada séries de turno) com outras atividades. Essas atividades geralmente se referem à abertura do próprio negócio, atividades em outras empresas ou prestação de serviços gratuito na comunidade.

Fonseca (2000) contribui para a análise sobre a dupla jornada de trabalho, destacando que o tempo transforma-se em dinheiro, sendo que a demanda social e econômica produz a necessidade de aumento de ganhos salariais. Nos sujeitos pesquisados é possível verificar que a dupla jornada de trabalho é uma escolha, uma opção da própria vida, em que as conseqüências são visíveis e reconhecidas aos olhos dos informantes: o aumento da privação do convívio familiar e social.

Os participantes da pesquisa enfatizaram que o fato de trabalhar em turno gera algumas privações do convívio familiar e social. Mesmo citando essas restrições, eles se organizam nos períodos “folgas” para exercerem outras atividades, além daquelas na Petrobras. Desta forma, exercem outra jornada de trabalho, embora reclamem que o trabalho em turno é exaustivo e prejudica as atividades sociais e familiares. Cabe, portanto, uma indagação sobre a qualidade de vida que os sujeitos dessa pesquisa estabelecem.

Tabela 3

Distribuição dos sujeitos entrevistados do sexo feminino, segundo o estado civil, o nível de escolaridade, o tempo de trabalho na empresa, o exercício do trabalho em turno e de atividades remuneradas fora da Petrobras.

Estado civil	Escolaridade	Tempo de empresa	Trabalho remunerado extra	Trabalho em turno
Casada	Superior	13 a	Sim	Sim
Casada	Superior	12 a	Sim	Não
Solteira	Superior	6 m	Não	Não
Solteira	Superior	6 m	Não	Sim

Tabela 4

Distribuição dos sujeitos entrevistados do sexo masculino, segundo o estado civil, o nível de escolaridade, o tempo de trabalho na empresa, o exercício do trabalho em turno e de atividades remuneradas fora da Petrobras.

Estado civil	Escolaridade	Tempo de empresa	Trabalho remunerado extra	Trabalho em turno
Casado	Superior	11 a	Sim	Sim
Casado	Superior incompleto	12 a	Sim	Não
Solteiro	Superior	10 a	Não	Sim
Casado	Superior	12 a	Não	Sim

Os sujeitos da pesquisa trabalham ou trabalharam em turno, exceto Márcia, que ainda não vivenciou esta modalidade. A diversidade das características dos sujeitos da pesquisa mostrou-se importante para a análise das relações de gênero como elemento relevante, configurando as semelhanças e diferenças (Brito, 1999). Em sua maioria são casados, com o ensino superior completo (tabela 3 e 4) e idades diferenciadas

Os grupos de trabalho se revezam em todos os horários, como se pode identificar nos trechos seguintes:

Eu trabalho em turno né, eu trabalho onze dias e folgo seis e trabalho dez e folgo seis. Tem período que eu trabalho quatro dias e das sete às três e meia, daí eu

mudo. Trabalho três dias, das três e meia às onze meia e daí mudo. E trabalho quatro dias de zero hora. Daí folgo, daí volto e trabalho três dias, assim vai.[Sandra]

Sou do grupo X e que nem agora a gente faz três manhãs das sete e meia às três e meia e quatro noites das três e meia à meia noite. Aí tem a viradinha né, daí entra à meia noite e sai às oito da manhã, mais três noites e três madrugadas. São oito horas de serviço e descanso normal. Trabalha doze e folga seis dias, dependendo da série.[Bia]

A gente trabalha em turnos são 11 dias direto em turno e pegamos seis dias de folga. [Erlon]

Oito horas por dia, nossa tabela de turno resumindo é o seguinte: são 12 dias trabalhando e seis dias de folga. Esses 12 dias de trabalho é direto, pega sábado, domingo e feriado trabalha normal. Oito horas por dias né depois de oito dias você tem seis dias de folga, depois começa 12 dias de novo.[Toni]

O trabalho em revezamento de horários permite períodos diferenciados. Nos horários antes ou depois do trabalho e na semana de folga, os entrevistados podem exercer outras atividades. Seus horários são estipulados pela empresa, de forma a preencher todos os horários, pois a Petrobras trabalha no regime de vinte e quatro horas. O período de trabalho consta nas tabelas que a empresa disponibiliza todo ano para que os colaboradores tenham conhecimento das etapas do trabalho.

Percebe-se, nesse grupo de mulheres e homens, a dupla jornada de trabalho, pois alegam que seus horários possibilitam exercer outra atividade além do trabalho da Petrobras. O tempo de empresa é um fator diferenciador nesse estudo, sendo possível analisar homens e mulheres da primeira geração que ingressou na Petrobras e também as mulheres que foram estão inseridas desde o último concurso público, conforme dispõem as tabelas 3 e 4.

4.5 Reações frente a emergências

Tem gente que tem medo de tudo, não sai de carro, não quer viajar de avião, então se for ter medo de tudo, a gente não acaba fazendo mais nada. [Bia]

Por se tratar de trabalho em uma área industrial, podem ocorrer situações de emergências, no decorrer de suas atividades. Percebem-se, pelos discursos dos sujeitos, os investimentos que são realizados em relação aos treinamentos em nível preventivo de possíveis acidente de trabalho pela Petrobras. As diretrizes e os procedimentos de seguranças são fundamentais e devem seguidos nas situações de emergências.

Bia relata duas situações de emergências vivenciadas no trabalho e que classificou como assustadoras, sendo que nesses casos considera que a calma e a cautela são essenciais e permitem avaliar a gravidade da situação.

Ah! existe bastante situações de parada de emergência assim. A mais assustadora que eu vi, foi uma partida do forno. Porque você pode tropeçar em alguma coisa e se machucar né, então eu fui tentando sair dali do forno sem muita correria aquilo me assustou.[Bia]

Bia relata que, nesses momentos de tensão, o importante é executar o que aprenderam nos treinamentos, sem entrar em pânico. *Não entramos em pânico porque, a gente sabe o que pode acontecer né e sabe que tem como resolver.*

Outra situação de emergência enfrentada por Bia foi acompanhar a equipe de emergência para sanar problemas ocorridos:

Outra grave que eu achei que me assustou, eu tava em casa eu tava dormindo pra vir trabalhar de zero hora e eu faço parte da equipe de emergência também então a gente faz treinamento pra apagar incêndio e coisa e tal . Então eu tava dormindo daí tocou o telefone era o supervisor. Ele falou tem uma emergência na área, estão chamando nós pra ajudar a resolver né você pode ir ? Não, claro que posso já pensou se eu dissesse não, daí não tem sentido fazer parte da equipe e depois na hora pular fora , então eu falei que podia né a gente chegou lá e foi aquela vez que pegou fogo na tubulação de enxofre.[Bia]

Essa equipe que Bia faz parte necessitou deslocar-se até a empresa para auxiliar na execução dos procedimentos de segurança. Ao sair de casa, deparou-se com uma outra situação: a de seus filhos que tentavam impedi-la de ir até a empresa, pois ficaram assustados com aquela manifestação de Bia ao sair depressa de sua residência.

Minha criança tadinha, disse “mãe não vá”, mas tenho que ir. Daí começaram a chorar que queriam que eu não viesse, aí quando vieram me buscar me puxavam pra trás. Daí então eu falei: “a mãe tem que ir, depois a gente conversa, eu ligo pra vocês daqui a pouco” né, tranqüilizei. Achavam que eu ia morrer e dele choro né, porque quando tem emergência a gente pensa a coisa pior do mundo. Chegamos, o grupo que tava lá já tinha controlado a situação, sabe? Já tinha bloqueado o gás e até você vir da cidade pra cá demora um pouco e tem a equipe do grupo que tá sempre em prontidão. Também eles atuaram antes. A gente chegou, chegamos ali pra terminar de apagar e ficar cuidando pra não pegar fogo de novo né. Foi a situação, foi as duas situações que mais me preocuparam. [Bia]

Nas circunstâncias perigosas, Bia comenta que a melhor reação a ser tomada é de manter a tranqüilidade, apelando a Deus também. Mas acredita que essas situações de risco não ocorrem somente na empresa, mas podem ocorrer em situações de vida também:

Eu fico fria, eu sou muito assim eu deixo nas mãos de Deus. Quando é pra ser a minha hora eu posso estar dormindo e vou morrer, posso estar sentada e vou morrer, posso estar dirigindo. Então se for a minha hora vai ser né, não adianta e eu só tranqüilizei eles porque eu to tranqüila sabe.[Bia]

O enfrentamento perante as dificuldades é o que Bia considera como “vencer os problemas” e não se omitir dos episódios de emergências no trabalho. No entanto, essas atuações perante essas situações necessitam do desempenho em equipe:

Eu acho assim, que a gente tem que quanto mais a gente vence os problemas, mais forte a gente fica né. E se agente ficar fugindo disto aí por exemplo, eu vou ser uma ..., não vou ser companheira pra meus colegas digamos assim. Como é que eu vou fugir numa hora dessa né.

Esse trabalho em conjunto com técnicos de segurança, com experiência e competentes, faz com que Bia possa sentir-se segura:

Então eu vou enfrentar, posso estar junto ou posso estar sozinha, tem gente experiente esses técnico de segurança são competente vão estar junto né e daí a gente se sente segura. Me sinto segura porque eu conheço as pessoas que trabalham comigo sempre a gente faz treinamento. [Bia]

Inicialmente Nadia, ao falar sobre situações de emergências, relata que se sentia insegura e, após as experiências adquiridas, reagiu com maior segurança em atuar nas circunstâncias de emergências.

Como eu te falei a no começo eu tinha aquela insegurança de tal guardava para um mim né, agora depois que você domina a unidade , você conhece, se acontecesse vive o que vai acontecer pra frente e pra trás todas as emergências e você fica com tudo isso na sua cabeça, daí você não tem medo. Vai e atua na hora, até acidentes não fica aquela , e não consigo classificar o que é isso que é difícil.[Nadia]

Márcia ainda não vivenciou situações de emergências.

Sandra por sua vez, enfrentou situações de emergências, mesmo considerando que é nova na empresa, mas no seu entender a performance em conjunto do grupo estabelece segurança em atuar no momento das ocorrências em envolvem riscos de acidentes.

Peguei momentos de emergência que foi a quebra de um transportador de pá sabe, são transportadores que derrubam xisto, é difícil explicar [risos]. Mis todo mundo vai ajudar sabe, não é eu que vou ficar sozinha, estava quase parando a unidade eu sou nova então eu não sei o que fazer. Então vai todo mundo, o supervisor, o pessoal das outras áreas para ajudar. Uma vez aconteceu esse problema, o pessoal pediu para mim abrir válvulas. Eu ia, fazia o que eu podia, eu tinha de fazer né. A válvula é desse tamanho [mostrou]. [Nadia]

Toni classifica que está em um ambiente de trabalho de risco, decorrente dos produtos existentes:

Você está trabalhando em um local que tem risco, tem risco de explosão, se você tem produtos que você trabalha é basicamente hidrocarboneto, são produtos que....explosivos, inflamáveis.

Portanto, por se tratar de espaço onde as situações de emergências podem ocorrer, Toni relata que precisa desempenhar suas funções a fim de garantir a segurança do processo, sem expô-lo a determinados riscos que são possivelmente evitáveis. Essas ameaças de acidentes no âmbito industrial levam Toni a se preocupar com o bem estar dos colegas, sendo que um descuido em cumprir determinada tarefa pode ser fatal.

Se você não garantir certas condições de processos, você tem risco de explosão mesmo, então você tem que saber disso, você tem que cuidar da unidade de forma não expor ela a determinadas condições de riscos, se não você pode está lidando com vida de pessoas né pode causar morte até. [Toni]

Esse cuidado todo frente a possíveis situações de emergências Toni considera importante pelo fato de que servem como medidas de segurança. Toni compartilha com Bia a idéia de que o medo excessivo nessas ocasiões impede a atuação adequada:

Mas por outro lado isso deve servir de forma que você tenha um cuidado extra e não um medo, porque se você tiver um medo excessivo você não consegue atuar né. Tem que contrabalançar bem essa questão de responsabilidade mesmo né.[Toni]

A atuação das mulheres frente a situações de emergências foi o que Rogério destacou, igualando as mulheres aos homens. Percebe-se que essa comparação de Rogério dá-se no sentido de considerar o desempenho das mulheres adequado, portanto o profissionalismo delas é apreciado por ele:

Ah, já houve mulheres que também atuaram várias vezes, como eu falei trabalham como homem, a gente vê o trabalho delas é muito bom, elas tem um profissionalismo muito grande, talvez se tivesse mais mulheres até era melhor.[Rogério]

Nos relatos de Erlon aparece sua preocupação relacionada à questão de segurança no trabalho, sendo aperfeiçoados constantemente os procedimentos formais da empresa. *E como a questão de segurança tá pegando pra caramba, a gente tem que prestar bastante atenção.* [Erlon]

Quando aborda o assunto sobre as situações de emergências, relata sua história pessoal de um acidente que ocorreu no momento em que estava trabalhando e a tensão que passou na ocasião:

Pegou fogo ali no enxofre fui parar até no hospital. Eu tava no painel e pegou fogo na parte do enxofre. Aquele dia eu pensei que nós ia tudo pro espaço, nós ia morrer, tinha labareda de 10 metro de altura. Aí a gente acionou a equipe de emergência e todo mundo foi. A gente tinha que por as máscaras no painel, porque vazou gás. Eu tava no painel e eu acho que a tensão nervosa e isso até controlar. É oxigênio puro e eu respirei muito na hora que tirei a mascara e puf, desmaiei, mas eu acho que foi a tensão nervosa. Nada lembro do acidente, mas não por causa do acidente já presenciamos bastante situações meio critica, a gente diz que a gente não foi pro espaço, por Deus gosta de nós, porque senão nós. Já tinha ido pro espaço. Já aconteceu muita coisa feia ali dentro, meu Deus do céu.[Erlon]

Murilo também teve episódios parecidos com os de Erlon relacionados à ocorrência de acidentes. Murilo passou por um acidente grave, em que chegou a ficar desacordado por alguns instantes. Essas situações são motivos de mudanças de ações e atitudes perante o risco de acidente, direcionando cuidados extras na execução de procedimentos. Mesmo sendo extremamente cuidadoso, houve o acidente. Enfrentou essas situações pois acredita que é próprio de sua função.

As semelhanças demonstradas nos discursos de homens e mulheres, centram-se no trabalho em equipe, que julgam primordial na relação dos colegas no trabalho, seja no desenvolvimento das tarefas ou no momento de acidente. As circunstâncias emergenciais necessitam da ação rápida e conjunta da equipe para garantir a segurança das pessoas que executam suas tarefas naquele local.

5.

Cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia

A análise das relações de gênero associadas ao trabalho noturno é uma demanda atual, sendo que o aumento da força de trabalho feminina inclui um contingente que trabalha à noite em indústrias, onde o turno noturno era restrito aos homens até recentemente. Assim, pouco se conhece das especificidades da população feminina que trabalha à noite em espaços industriais (Rotenberg L.; Portela, L. F.; Marcondes, W.; Moreno, C. Nascimento, C., 2001).

É importante ressaltar algumas diferenças nos sujeitos informantes, dois dos entrevistados não trabalhavam em turno, pois na ocasião da pesquisa foram deslocados para o horário administrativo. Por motivos pessoais e de gravidez, solicitaram a mudança, mas todos já trabalharam em turno, exceto a que entrou na empresa há pouco tempo.

O tema “trabalho” em turno percorreu a trajetória dos discursos dos entrevistados durante a pesquisa, sendo considerado relevante no que tange à história pessoal e profissional de cada um. Mencionam, “vantagens e dificuldades” decorrentes do trabalho em turno. Enfatizam também o impacto à saúde e ao bem-estar (relações entre o corpo e a mente) através das vivências em trabalhar em turno.

5.1 Decorrências do trabalho em turno

Todo trabalho noturno implica em mudanças nos hábitos da vida diária, esses impactos têm seus benefícios e prejuízos no decorrer do trabalho em turno. As vantagens que relacionam são no sentido de que o trabalho em turno permite “folgas”, descanso de seis dias e os informantes podem desenvolver outras atividades relacionadas ao trabalho extra, viajar a passeio e ficar com os filhos.

Nadia utilizava seus dias de folga para passear, pois não tinha nenhum compromisso para se preocupar e nem filhos, então tinha liberdade em decidir aonde ir e quando ir.

Era muito bom, nós tinha seis dias de folga juntos, sem filhos, sem outro trabalho, sem nada. A gente resolvia (...) a gente saía de folga das sete as três, chegava à noite estavam meio cansado assim, mas dizia, vamos pra praia amanhã? Vamos [risos], então vamos visitar alguém lá, casa de parente! Vamos. [Nadia]

Toni discursa analisando o lado positivo do trabalho em turno, principalmente o momento que pode permanecer com seus filhos:

Mas tem o lado positivo também, eventualmente você chega em casa no domingo as crianças fica mais alegre, do que normalmente ficaria, né você tem que buscar os lados positivos da coisa. [Toni]

Avaliar os dois lados do trabalho em turno, foi o que fez Erlon, não descartando as dificuldades que implicam às vezes em trabalhar no Natal, mas acredita ter maiores benefícios, como as folgas. Demonstra segurança ao confirmar sua preferência pelo trabalho em turno:

Tem o lado bom e o lado ruim tem mais bom que ruim. Você tem essas folgas grandes todo mês, às vezes pega natal, tá na escala tem que ficar trabalhando paciência, mas eu não troco turno pelo administrativo. [Erlon]

Seguindo o percurso dos relatos dos informantes, estes referem-se também às dificuldades de trabalhar em turno. Esses impactos do turno são descritos em situações de adaptação ao horário noturno, de convívio social e familiar.

Declaram Bia, Rogério, Toni e Nadia em seus discursos as decorrências (sintomas) que o turno provoca. Bia elabora um discurso sobre o desgaste do turno que acelera o envelhecimento em maiores proporções que os homens. Utiliza adjetivos que caracterizam as mulheres como vítimas do trabalho em turno, fazendo comparações com os homens e afirmando que existe um maior sofrimento para as mulheres. Em relação aos horários, a empresa oferece possibilidades de escolhas caso decidam estar em horários administrativo.

De cara, já o turno judia muito mais da pessoa, (...) eu tenho bastante olhera (...) também envelheci mais rápido, pela própria fase da mulher, a mulher é mais sofrida envelhece mais rápido do que o homem né. [Bia]

Rogério relata o envelhecimento como consequência do turno em consonância com o discurso de Bia e Nadia: *Estou ficando mais velhinho. [Rogério]; Você envelhece mais cedo. [Nadia]*

Nadia descreve como decorrência do turno o vazio que sentia quando estava de folga enquanto as outras pessoas tinham seus afazeres:

(...) você trabalha onze dias seguidos que não dá tempo de quase nada. Descansa e trabalha, descansa e trabalha, e de repente é de chegava folga, quando a gente não tinha filho nem nada, primeiro dia de folga eu dizia assim pra mim, o que é que o fazer hoje? Sabia que eu tinha a semana inteira, eu sabia que todo mundo estava estudando, trabalhando entende, era horrível isso, aí eu pensava o que eu vou fazer hoje, aí você arrumava uma bobagem. Isso que eu achava ruim, sabe não tinha a continuidade. [Nadia]

Toni significa o turno como um sofrimento do trabalho, ao relatar o fato demonstra essa expressão e constantemente combate as dificuldades que aparecem:

Olha, a gente não pode dizer que a gente que se acostuma ao trabalho em turno, você não pode lutar contra ele, você tem que trabalhar, tem que ir, tem que ir, né. Se você tem algumas dificuldades, você luta contra. [Toni]

Por outro lado, Sandra alega que, por não ter filhos, não sente nenhuma decorrência em trabalhar em turno. *Não, porque eu não sou casada e não tenho filhos, pra mim é normal. [Sandra]*

O trabalho à noite está associado a um cotidiano essencialmente diferente do adotado pela comunidade em geral, no que concerne aos ritmos sociais e biológicos. Suas conseqüências incluem a insônia, irritabilidade, sonolência de dia, sensação de "ressaca" e mau funcionamento do aparelho digestivo, que levam a longo prazo a doenças relacionadas ao sistema gastro-intestinal e nervoso (Rotenberg, P, et al, 2001).

Os entrevistados alegam também alterações em seus comportamentos, como: mau humor e irritabilidade.

O turno é um mau humor, de zero hora que não tem jeito, a gente se transforma (...) depois que gente começa a trabalhar muito tempo com as pessoas, a gente vê que todo mundo se respeita mais na zero hora, não fica dando bobeira. Naquela hora você dá uma patada se você bobear. [Murilo]

Eu me adaptei, mas mesmo adaptada você sofre com o turno, você não tem humor.[Nadia]

É as vezes interfere quando eu tava com a Fabiane, ela falava que quando eu tava de zero hora, estava de mau humor só que ela se adaptou a mim.[Erlon]

Em relação à adaptação ao horário noturno, revelam que o sono, ou seja, dormir em condições adequadas é o que faz a diferença para se adaptar ao turno. Essas condições são o número de horas de sono, não trocar o dia pela noite e encontrar um equilíbrio próprio de cada um. Demonstram em seus discursos como procedem no processo à adaptação: *Essa é uma das grandes dificuldades que eu tive de início do turno, essa adaptação, eu sempre fui muito família, caseiro.* [Rogério]

Consigo dormir de manhã à tarde, (...) você tem que dormir umas 6 horas umas 5 horas, bem dormidas se dormir muito, fica ruim do mesmo jeito. De dificuldade é a questão de sono né, são três dias em um horário e três dias em um outro, então o sono é uma dificuldade. [Erlon]

Eu durmo das oito até uma da tarde. Daí lá pelas oito da noite, durmo de novo até umas dez e meia. Durmo menos do que normalmente dormiria, durmo em duas etapas mas eu durmo bem, porque tenho outras atividades [Bia]

Eu consegui me adaptar, eu dormia bem a única coisa ruim e assim é que a vida social acabou. [Nadia]

Pra mim é tranquilo, prefiro fazer zero hora do que levantar cedo, o pior horário de trabalhar é das sete as três, tem muito serviço na área, vão arrumar válvulas, vão arrumar bombas, sabe. [Sandra]

Erlon, Toni, Murilo e Nadia, relatam, entre suas dificuldades de adaptação ao trabalho em turno, a interferência no relógio biológico, o qual tem que se ajustar aos horários pré-estabelecidos. Alegam que trocar o dia pela noite, nos horários chamados zero hora, das vinte e três horas até as sete da manhã, acarreta mudanças no sono e diferenciando-se do horário normal (compreende-se por horário normal pelos sujeitos, trabalhar de dia e dormir à noite). Já Sandra demonstra preferência pelo trabalho em turno, é um horário tranquilo de trabalhar.

A maior dificuldade é você dormir é eventualmente de dia e trabalhar a noite, você nunca se acostuma com isso, você sempre tem que fazer, porque tem que fazer, né sempre você tem uma perda. [Toni]

O trabalhar na Petrobras é bom o único problema é fazer a zero hora, isso você pode ficar 2, 3, 45, 10, 15, 20 anos e vai ver que o organismo da gente não acostuma. Você ficar acordado à noite é complicado. Fora o trabalhar de zero hora, o turno é bom eu não troco o turno pelo administrativo. [Erlon]

A gente fazia festa saia de zero e voltava pra trabalha, lembra, agora eu não faço mais isso. Tem que respeitar o organismo, porque é complicado quando a gente é novo até a gente esse tipo de loucura.[Murilo]

E o horário em turno é complicante do sono o teu relógio biológico.[Nadia]

Quando uma pessoa trabalha à noite, ela passa a dormir de dia, mas outros ritmos biológicos (o de temperatura, por exemplo) não se modificam instantaneamente, o que leva à chamada dessincronização interna. Isso se manifesta quando a pessoa tenta dormir de dia, mas se sente alerta: na realidade, ela precisa repousar no momento em que seu corpo se prepara para a vigília (Minors & Waterhouse, 1981, apud Rotenberg, et al., 2001).

Portanto, a adaptação aos horários de turno é imprescindível, pois se isso não ocorrer, existe a opção de solicitar afastamento do turno para o horário administrativo. Este afastamento privará os colaboradores do adicional de turno e o salário não será o mesmo. *Porque você perde o adicional de turno eu não aceitaria ir para o administrativo.[Murilo]*

As repercussões decorrentes do trabalho em turno foram ressaltadas e consideradas como prejuízos pessoais. Os motivos que atribuíram a essa dificuldade são relacionados ao afastamento do convívio familiar. O trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares inadequados, as mulheres deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas (Del Priore, 2001). No século XX, essa configuração é desmistificada, trazendo à luz as mudanças nas organizações familiares, em que o lar não é mais considerado a única modalidade da esfera produtiva das mulheres. Ultrapassando os modelos tradicionais das famílias, ocorrem transformações nas novas organizações familiares, permitindo e facilitando assim a ascensão das mulheres (Siqueira, 2002).

Aparece no discurso dos participantes da pesquisa o movimento natural da vida cotidiana como: as refeições, visitas de amigos, lazer, refeições com a família, frequentar estabelecimentos comerciais, que seguem os horários "normais" estabelecidos pela

sociedade. Os horários em turno restringem a participação dos sujeitos da pesquisa nessas situações citadas. Também aparece outro agravante que é o nível de ruídos, contribuindo para prejudicar o sono diurno. Nesse sentido, o trabalho à noite está associado a um cotidiano essencialmente diferente, no que concerne aos ritmos sociais e biológicos. Como aparece nos discursos dos informantes:

Eu sempre dormia preocupada, perto do meio dia nem precisava por despertador, onze e pouco eu acordava, dormia três horas e acordava e sabia que tinha meus filhos precisavam de mim, de ajudar a pequenininha mandar pro ônibus, né direitinho.[Bia]

Você não consegue, você não consegue entrar num ritmo com a tua família.[Márcia]

A pessoa as vezes não vem visitar a gente porque está trabalhando, a gente também não pode ir porque está trabalhando e aí quando a gente está de folga as outras pessoas, estão normalmente trabalhando. Por que a folga da gente pega a maior parte de dias de semana, então você fica deslocado.[Rogério]

Eu tive que me adaptar me afastei um pouco da minha família eu era bastante família.[Erlon]

Como a gente trabalha em turno em horário diferente, a gente não consegue praticar esporte, qualquer tipo de lazer, pra convivência familiar. Fazer estudos juntos com seus filhos, fazer alguma programação com a esposa rotineira, isso o trabalho em turno dificulta bastante sabe. Você tem que se readaptar a fazer essas coisas, se habituar a fazer essas coisas, mais em horário diferente, é uma dificuldade grande.[Toni]

Toni reforça o seu incômodo em não participar com a família em momentos que considera especial, tentando compartilhar as folgas com a convivência familiar.

Eu me sinto bastante prejudicado, tenho dificuldade em fazer essas coisas, essas rotinas que eu gostaria de fazer. Não consigo participar cem por cento delas, mas sabendo disso eu procuro sempre me policiar, eu vou, tenho que ir. Quando estou de

folga eu vou, quando estou de zero hora eu vou fazer um esforço pra ir né, porque senão você acaba não fazendo e aí você perde muito no teu convívio familiar e social e é o principal na vida que você tem.[Toni]

Bia também retrata momentos com sua família, considerando que o turno difere dos horários e o ritmo normal de sua família, restringindo o contato com seus filhos:

Sete e quarenta tá começando o movimento da casa né, e que os filhos vão pra escola, de manhã. No começo quando eram pequenos, eu sofria mais porque eu sabia que ao meio dia tão saindo pra ir pra escola e grande tá chegando, então eu dormia até uma onze e pouco né, então eu dava atenção pra quem chegava e dava atenção pra quem tava saindo.

Na busca de compatibilizar turno com a convivência com os filhos, Bia deixava de dormir alguns minutos na tentativa de não restringir a aproximação familiar. *Tinha meia hora de contato com cada um deles e aí eu ia dormir de novo mais um pouquinho de tarde né, mas é eu sempre acordava sempre mais cedo por causa disso né.*

Bia retrata o que a literatura investiga: além do trabalho remunerado, as mulheres executam também as tarefas domésticas (Bruschini 1998; Hirata 2004; IX Conferência Nacional de Direitos Humanos, 2004; OIT 2003). *E as vezes a empregada não dava conta de arrumar o material, não dava conta de arrumar o almoço, que ninguém acerta no começo com uma empregada, agora essa aqui é ótima né.*

Toni revela sua intimidade familiar relacionada à esposa, dizendo o quanto é difícil para a família se adaptar ao ritmo do trabalho em turno, pois nem sempre participa dos eventos em conjunto:

A esposa ela aceita mas é com ressalva, eventualmente ela reclama, porque a gente tem essa dificuldade de convívio social, com a família né, com irmãos pais e a gente estar juntos nesses momentos de reuniões, mas todo mundo né. Mas ela aceita.[Toni]

Em relação aos seus filhos que ainda são pequenos, Toni afirma que estes sentem dificuldades há dificuldades em compreender porque seu pai irá trabalhar, por exemplo, em um domingo, onde todas as pessoas estão supostamente em casa.

E os filhos eles não reclamam, mas eles, eles não entendem bem como é que funciona isso, sabe, as vezes eles perguntam: -“mais hoje você vai trabalhar pai, hoje é domingo” ou “hoje você vai trabalhar já é de noite”, normalmente você vai de dia e eles não entendem bem isso, então aquela coisa de você ter as rotinas. Pra criança fica mais difícil de entender, se você sai de casa e chega em casa todo dia no mesmo horário, a criança ela absorve aquilo tranqüilamente e se você sai e chega em horários diferentes pra criança, ela, ela demora um pouco a perceber esse tipo de coisa, sabe.[Toni]

Sandra e Nadia conviveram com membros de suas famílias com o trabalho em turno, então, vivenciaram e habituaram-se com essa dinâmica. Sandra considera o trabalho em turno como “normal”, pois conviveu com essa situação. *Ah, sim eu via o pai chegando em casa de manhã, ele chegando e eu saindo, pra mim é normal isso, tanto que eu sempre quis trabalhar na Petrobras sabe.[Sandra]*

Observou-se também, no que se refere ao convívio familiar, que os homens demonstravam tristeza relativa ao fato de não estarem com a família em momentos significativos, como: Natal, Ano Novo, festas de aniversários e feriados. A dificuldade em participar dessas datas comemorativas é considerada pelos sujeitos como privação do convívio familiar, em decorrência de trabalharem no sistema de revezamento em turno. Esses assuntos trazem fortes emoções nas entrevistas.

Toni relata o valor que atribui para o Natal e Ano Novo:

Eu dou valor pro Ano Novo e o Natal, é não pra data em si, eu dou valor pra reunião familiar. Então eu procuro nessas datas ficar com família, porque é uma data que você consegue reunir irmãos e pais, que moram em outras cidades. [Toni]

Já Rogério fala da abdicação quando está trabalhando, em relação a passar o Ano Novo e Natal, passando essas datas na empresa:

Tive de abdicar, o pior é Ano Novo. O Natal a gente passa aqui mesmo. No Ano Novo você vê a cidade toda, o pessoal estourando foguetes fazendo aquela festa e você olha para o teu companheiro ali, vai ter que brindar com um guaraná. E você dá feliz ano novo. [Rogério]

Comentam que a tabela de horário permite a eles trabalharem no Natal e no Ano Novo alternadamente, como mencionam: *É no Natal e Ano Novo a gente por exemplo a gente trabalha em média a cada cinco a gente trabalho três e folga dois né.*[Toni]

Não diretão né, isso na média né conforme, conforme, conforme tá a tabela, a escala, então é, eventualmente você dá mais valor pra algum desses eventos e você está trabalhando nele, você procura fazer uma troca, né, então eventualmente você consegue.[Toni]

Relembrando o passado antes de ingressar na Petrobras, Erlon menciona o quanto modificou e restringiu sua participação nos eventos familiares.

Caramba! principalmente Natal, Ano Novo, nos passávamos juntos, datas aniversário as vezes alguém que você queria estar lá mas não pode, de evento você queria estar lá mas está trabalhando tudo influencia.[Erlon]

Erlon demonstra a vontade de compartilhar essas ocasiões e, quando não tem outra alternativa, faz referência ao fato de que a empresa não esquece deles e oferece para os colaboradores: em lanche especial e proporciona um brinde ao Ano Novo, comemorado com os colegas.

Por exemplo, Ano Novo, esse ano nós estamos de zero hora, está todo mundo lá estourando champagne, na praia e nós estamos ali, estamos lá as oito, lá dentro sentadinhos. Comemoramos o Natal, Ano Novo, vai o cardápio especial tudo pra nos tem tudo lanche especial a gente é liberado pra estourar pelo menos uma champagne liberado a gente estoura e então eles não esquecem de nós lá, menos mau. [Erlon]

Existem as tentativas de encontrar possibilidades para amenizar a falta da convivência familiar. Os homens apresentam como alternativas, as trocas de dias e horários com os colegas, o que eventualmente conseguem, mas nem sempre é possível.

Então quando dou, eu procuro fazer uma troca pra ficar junto com o pessoal, mas não consigo sempre. Por que outras pessoas também querem, então não tem como você sempre querer que o outro trabalhe pra você, pra você ir no Natal e Ano Novo lá né. Mais mesmo com as trocas você não consegue nunca participar cem por

cento, porque senão teria que ter uma outra pessoa que não participaria nunca né.
[Toni]

A gente sempre procura, não é empecilho se você quiser, você troca, você compensa hora. Se você quiser o turno não te prende.[Murilo]

Falam também de outras datas como aniversário, casamento e as opções de trocas de horários com os colegas. Esses eventos são mais fáceis de permutar do que Natal e Ano Novo.

As vezes eu preciso fazer alguma coisa a gente troca, a gente tem a possibilidade de fazer trocas como a gente chama trocar de horário. Alguém que tá de folga, trabalha pra você e quando você tá de folga, você trabalha pra ele. [Erlon]

A tentativa de Toni em preservar momentos familiares retrata os sujeitos da pesquisa que, por um lado preocupam-se com a permanência no âmbito familiar e, por outro, mantêm trabalho extras que os afastam.

Eu tenho me policiado mais no sentido de que toda e qualquer hora de folga que eu possa ficar com a família, que eu possa aproveitar bem para desenvolver atividades com a família, com os filhos, com relação a educação deles, com relação a escola deles e com relação ao convívio conjugal e familiar.[Toni]

Os entrevistados, mencionam que a colaboração dos colegas é imprescindível, caso contrário não teriam a possibilidade de participar dos eventos sociais e familiares.

Ali todo mundo um ajuda o outro, isso que é o bom, às vezes, o cara tem um casamento no final de semana, tá trabalhando e eu tô de folga vou lá e trabalho pro cara. Depois ele vai lá e trabalha pra mim, então todo mundo se ajuda.
[Erlon]

Inclusive uns aniversário da minha filha, eu não vim trabalhar, mas eu troquei, com outra pessoa. Se eu quiser, eu tenho a possibilidade se eu achar quem vá. Meus filhos não dão tanto valor para o dia das mães, para o dia dos pais, coisa nenhuma sabe. Não dão valor como os outros filhos dão sabe, entendeu porque sabem que eu não vou estar lá no dia das mães. [Bia]

Bia passou várias vezes o Natal e Ano Novo trabalhando e aponta que seus filhos se acostumaram sem mãe nessas solenidades e não dão tanto valor as datas comemorativas. Também pensa que a razão dessas comemorações é comercial:

No natal eu trabalhei, no ano novo eu já passei reveillon aqui dentro entendeu, então assim elas não dão esse valor, até pra mim é bom sabe isso é mais é comércio. Meus filhos acostumam.[Bia]

Nadia diz que não atribui mais tanta importância assim a essas festividades, porque acabam se habituando a trabalhar em turno. *Estava de castigo, era duro, é triste mas depois se acostuma sabe, não dá tanta importância para o Natal e o Ano Novo.* [Nadia]

A restrição em festejar Natal e Ano Novo não era situação desconhecida por Sandra, que passará o primeiro ano novo na empresa. Tem noção que seu trabalho irá reduzir a permanência com a família nessas datas.

Vou pegar esse ano, já vou ter que ficar zero hora, vou soltar fogos aqui. Mas já é coisa que eu sabia né, pelo trabalho eu já sabia que isso que tava me aguardando, que tinha que abrir mão de ir numa festas e num aniversario porque tinha que estar trabalhando. [Sandra]

Márcia ainda não iniciou o seu trabalho em turno, pelo fato de estar trabalhando em uma unidade que funciona em horário administrativo e já comenta as mudanças que esse trabalho trará. Demonstra pretensões em trabalhar em turno, alegando que esse horário poderá proporcionar a ela outro emprego e/ou dedicar-se a outro curso superior.

Não, não trabalho em turno, mas o turno muda bastante os hábitos, quando você tá indo o pessoal tá chegando completamente. Pretendo fazer uma nova faculdade, eu ainda estou pensando o que é que eu vou fazer, ele esse trabalho a longo prazo, me deixa talvez dá aula ou alguma coisa.[Marcia]

No que se refere à participação relacionada a datas comemorativas, como o Natal e Ano Novo, portanto, homens e mulheres diferenciam-se em suas opiniões. Os homens relatam a falta que sentem de estar com a família e dividir esses momentos com todos. Já as mulheres expõem o fato de que não atribuem tanto valor a essas datas, pois se acostumaram no decorrer do tempo, a passar essas festividades trabalhando. Afirmam que não é sempre que estão trabalhando, pois depende da tabela, por ser um sistema rotativo

entre todos os colaboradores da operação. Existem algumas dessas datas em que não trabalham e ficam com a família.

As mulheres também evidenciam situações em que podem fazer trocas de horários para poderem participar em algum evento familiar, desde que esse não seja Natal e nem Ano Novo. É difícil alguém aceitar trocas nessas datas. Fora isso há possibilidade de compartilhar outras datas importantes.

No âmbito da família, de acordo com o modelo da divisão sexual do trabalho, homens e mulheres passam a ser desiguais na medida em que a sociedade atribui às tarefas que desempenham valores distintos, em face do objetivo do reconhecimento individual e realização pessoal que propõe alcançar (Fonseca, 2000).

Em relação à repercussão no convívio social que o trabalho em turno provoca, os homens falam sobre a limitação e os prejuízos no convívio social que ocorre a partir do trabalho em turno, evidenciando mudanças no decorrer de sua vida profissional.

Ah, a gente perde muito da vida social, a vida social vai diminuindo, porque independente de Páscoa e Natal, aniversário, o aniversário da mulher, o aniversário do filho a gente está trabalhando.[Rogério]

Quanto a vida social (...) é prejudicada pelo simples fato de você trabalhar em turno, você já tem um prejuízo. Se você tem um outro trabalho ainda ela é mais prejudicada, então eu tenho pensado bastante sobre isso, principalmente depois que eu comecei a trabalhar, tive esse outro trabalho além da Petrobras. Você tem uma grande perda com o trabalho em turno em relação a seu convívio social, com a família e com amigos a sociedade como um todo. [Toni]

O preço a ser pago por quem trabalha em turno apresenta-se sob duas afirmativas de Toni, o turno possibilita desenvolver outras atividades, mas restringe a qualidade de vida. Essa escolha é amenizada pelo fato de sua remuneração ser satisfatória.

Na verdade acaba havendo uma inversão de valores. Porque você deve trabalhar pra que, pra você ter um nível de saúde bom e um nível, uma qualidade de vida boa e você tá diminuindo um pouco de saúde, um pouco de qualidade de vida pra você ganhar um pouco mais. Então, por essas questões eu gostaria que eles não, não tivessem esse trabalho, agora se não tivesse outra opção, considerando que

você tem uma renda melhor comparada ao mesmo nível de escolaridade com outro trabalho é uma vantagem.[Toni]

As mulheres comentam também as restrições do trabalho em turno na vida social, sendo concomitantes seus discursos com os homens :

Só que eu perco muita coisa por estar trabalhando né, tem jantar não sei aonde porque eu estou trabalhando. Eu quase não saio, eu já acostumei com esse ritmo deferente. [Bia]

A única coisa ruim e assim é que a vida social acabou, você convivendo muito com homem, eu não tinha muito o assunto para conversar com mulheres. Eu só pensava na parte operacional de trabalho, falava de partida de bomba.[Nadia]

Não tenho uma vida social muito ativa né. Porque eu estava afastada faz tempo e quando você retorna e os teus amigos casaram tem filhos , então é outra vida né.[Márcia]

Que nem a gente fala, o mais difícil não é pra gente que tá trabalhando, mais difícil, tem coisas pra sair, como eu não vou e não posso ele também não vai, fica em casa. A gente tá aqui, tá fazendo alguma coisa, tá se ocupando, agora (...) final de semana tem uma festa pra ir já não vai. Mais acho que é mais difícil pra quem fica.[Sandra]

Percebe-se o esforço dos sujeitos da pesquisa em compatibilizar trabalho em turno e família, o que não é tarefa fácil, mas possível de se elaborar estratégias que amenizem essas situações, como o fazem. Na dialética entre trabalho e momentos familiares encontram-se os sujeitos dessa pesquisa, ao mesmo tempo em que estão mergulhados na busca incansável de ter benefícios financeiros, sentem uma lacuna em participar coletivamente nas atividades familiares.

Mesmo com as mudanças da inserção da mulher no mercado de trabalho, elas estão dividindo-se em múltiplos papéis, buscam a conciliação entre a profissão, lar e a família (Pacheco, 2001). Com o trabalho em turno e outras atividades exercidas pelas informantes da pesquisa, é possível perceber que encontram soluções combinando vida profissional com vida familiar.

As mulheres abordaram questões sobre gravidez e o trabalho em turno. Ao iniciar o trabalho na Petrobrás, os colaboradores participam de treinamentos a respeito da segurança no trabalho, chamados de integração. Nesse treinamento prévio as mulheres são orientadas, se houver intenção ou suspeita de gravidez, a se afastarem de suas atividades profissionais. Os procedimentos iniciais nesses casos, são de afastá-las da área industrial pelo fato de que agentes químicos podem interferir no percurso da gravidez e, em seguida, as mulheres são deslocadas do turno para o horário administrativo, para impedir possíveis contatos com produtos que deveriam ser evitados na gravidez.

Tradicionalmente, os efeitos da maternidade na vida profissional das mulheres eram fatores limitadores até a década de 70. A partir dos anos 80, uma reversão dessa tendência vem se consolidando, indicando que a atividade produtiva fora do lar tornou-se tão essencial para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos (Bruschini, 1998).

Relata Nadia que Bia não teve o mesmo tratamento que ela na gravidez, demoraram em transferir Bia da área industrial quando estava grávida. *Antigamente não era assim [afastando as mulheres da área industrial], a Bia engravidou e demoraram pra tirar ela de lá, no fim da gravidez acho que tiraram ela de lá.*[Nadia]

Desde quando, quando as mulheres engravidam na operação elas são afastadas da área industrial, por causa dos poluentes, não pode fazer esforço físico né, e nem turno por que daí prejudicar a alimentação e tal. Então vim para o administrativo e acaba nem conquistando o espaço ali né na gerência.[Nadia]

Quando Nadia engravidou comentou com quem era seu supervisor na época que preferia um trabalho que não exigisse manobras como as que faziam, porque julgava que estando grávida deveria evitá-los. Seu supervisor disse que não e que deveria executar toda e qualquer atividades de seu cargo e que gravidez “não é doença”.

Quando eu engravidei eu falei, olha Carlos, meu supervisor, ainda a Doutora nem sabia que ia ter que sair do turno, eu achei que ia continuar. Eu pedi para ele o supervisor, posso ficar no painel e no tempo da gravidez, ele falou negativo, você acha que gravidez é doença, vai subir na retorta [escada alta] pra já. [Nadia]

Aparece nesse discurso, um certo machismo por parte de seu supervisor, sendo que uma mulher grávida não deveria estar suscetível a comparações, pois

biologicamente/clinicamente há algumas restrições no trabalho industrial de certas atividades, principalmente nos últimos meses de gravidez.

Nadia questionou seu supervisor a respeito do esforço físico que poderia ter que fazer quando estava grávida ele respondeu com exemplos de sua esposa que não deixou de praticar atividades desportivas quando estava grávida. Nadia relatou o fato de que seu supervisor, comentou que sua mulher tinha que fazer repouso em certa ocasião. Nadia demonstrou persistência em discutir seus direitos de gestante em se preservar de possíveis problemas em sua gravidez. Somente com a interferência da médica da empresa que Nadia foi afastada da área industrial.

Aí eu falei para ele [supervisor], mais é o esforço né, abrir uma válvula pesada, cai a unidade eu vou partir né, não sei o que eu posso fazer. Ai ele disse: -Minha mulher teve três filhos fazendo esporte, - ué não é você que disse que ela tinha que andar de ponta-cabeça pra não perder o filho, [risos]. Então eu não quero perder meu. Ele falava bem assim da mulher dele e ele ficava me olhando assim sabe, tem toda essa poluição aí, é bem essa poluição faz mal pro neném, faz mal para gente também. E eu falei mas o Nenê em formação [voz enfatizando] a gente não. A gente está aqui por opção eu e ele não, ele não tem culpa de eu trabalhar aqui.[Nadia]

A legislação trabalhista garante à gestante seus direitos de ser deslocada de suas atividades laborais, caso haja riscos à sua gravidez.

Vale a pena ressaltar que essas atitudes machistas são de homens que as mulheres relatam que tinham muito tempo de empresa e estão quase se aposentando. Percebem assim, que os homens mais velhos apresentam comportamentos mais preconceituosos pelo fato de não terem aceitado mulheres em seu grupo.

A médica do trabalho, ao tomar conhecimento da situação, providenciou imediatamente o afastamento de Nadia, independente dos comentários do supervisor:

Aí não tem três dias acabou caindo no ouvido da doutora que eu tava grávida, ela conversou com gerente, ele mandou eu sair, eu tive que sair da área. Eu tendo que sair da área e ele querendo que eu fizesse tudo [risos], a pensando que gravidez é doença mulher.

Na primeira gravidez eu fiquei lá na minha sala na área industrial a na última eu não podia passar nem daqui para cima [distante da área industrial]. Cada vez eles vem tomando mais cuidado. [Nadia]

Nadia, no momento, está afastada do horário de turno pelo fato de que, quando engravidou pela segunda vez, o médico orientou seu afastamento da área de produção, devido o contato com produtos tóxicos que poderiam ocasionar danos em sua gravidez. E também conquistou um espaço para dar continuidade em seu trabalho.

Eu vim para o turno desde quando (...), quando as mulheres engravidam na operação elas são afastadas da área industrial, por causa dos poluentes. Não pode fazer esforço físico né, e nem turno por que daí pode prejudicar a alimentação e tal do bebê. Então vim para o administrativo e acabei conquistando o espaço ali, para fazer algumas coisas que as pessoas não estavam fazendo, daí acabei abrindo um espaço.[Nadia]

No início da segunda gravidez, Nadia resistiu em sair do horário de turno, imaginando que conseguiria desenvolver suas tarefas normalmente, mas quando sentiu sua barriga crescendo, percebeu que aquele momento era especial e que deveria deixar de executar certas atividades:

A minha idéia nunca foi sair do turno, inclusive quando estava grávida eu perguntava: posso fazer o trabalho que seja turno eu não quero sair do meu grupo, eu não quero sair da minha unidade eu não quero [risos], elas falaram não e não pode. É claro que quando eu vi que é lógico que eu não podia a minha barriga estava crescendo. [Nadia]

A partir da segunda gravidez, Nadia, então, solicitou o afastamento do turno e hoje está no horário administrativo:

Só que daí quando você tem uma criança pequena, é diferente né, precisa de alguém à noite, tudo é mais complicado do que você imaginava. Então eu pedi pra continuar no horário administrativo. Na segunda gravidez que eu sai de lá.[Nadia]

Em decorrência do movimento que deveria fazer se fosse trabalhar em turno, em organizar com quem deixar os filhos, pareceu difícil naquele momento compatibilizar turno com gravidez. A seguir Nadia fala da experiência que teve em trabalhar em turno quando seu primeiro filho era pequeno:

Aí, faltou gente do turno há dois anos atrás e um pouquinho antes de eu engravidar do segundo filho, eu fiquei o inverno todo 4 a 5 meses em turno com o meu

primeiro filho pequeno, daí eu tinha fazer aquela logística de ir para a minha mãe e tal e daí agora eu fiquei definitivo.[Nadia]

Bia comenta sobre uma colega que acabou saindo desse cargo de operadora pelo fato não conseguir conciliar os filhos com o trabalho: *Acho que a maior parte delas pediu a conta, três operadoras pediram a conta, uma delas foi por causa dos filhos, que eram pequenos.*

Resquícios da sociedade patriarcal aparecem no discurso de Bia, onde as mulheres deveriam recusar possíveis possibilidades de inserção no mercado de trabalho em função de ser ela a “cuidadora” exclusiva de seus filhos, demarcadas somente a elas essas atividades (Perrot, 1998).

A opção em deixar o trabalho pelos filhos é o que Bia comenta, sendo que nem todas as ocupantes desse cargo têm essa escolha de se desligar do trabalho. Mas se tivesse essa oportunidade, não o faria pelo fato de que se habituou a trabalhar desde pequena e não abdicaria também porque os filhos crescem e nada garante que se arranje trabalho depois.

Só que ela tinha filhos e eu como digo assim eu a gente se obriga às vezes a trabalhar e ela teve opção eu não tive para largar o emprego para cuidar dos filhos e ela teve né e seu eu tivesse eu não ia fazer eu sempre me acostumei trabalhar desde pequena né agora ficar só em casa com filhos e os filhos crescem Você fica tem que pensar nos filhos e na gente também né, se não um dia mais tarde porque eu não aproveitei aquele tempo agora to sem profissão, to com idade ninguém quer pra trabalhar, daí os filhos cresceram e vão ficar na deles, tem que pensar não só no hoje. [Bia]

A progressão da participação das mulheres no meio produtivo resulta em um maior poder aquisitivo, completando o sustento do lar, mas a presença dos filhos é um fator que necessita de suporte para a ausência do lar. Dessa forma, as mulheres recorrem à presença de serviços públicos e particulares (creches e escolas), atenção à maternidade, à presença de um membro da família e à contratação dos serviços domésticos (Bruschini, 1998). Essas alternativas amenizam as dificuldades que interferiam no acesso da mulher ao trabalho e que Bia comenta.

Em relação à amamentação de seu filho, Nadia se organizava no trabalho para que pudesse amamentar, isso incluía levar o rádio da empresa e trocar de roupas para não ter

cheiro de óleo. Nadia exercia seus direitos legais da maternidade, se deslocava do trabalho para sua residência:

Fiquei no turno dando de mamar (...) foi durante os seis meses daí eu ia amamentar eu ia com o rádio. Tinha que trocar a roupa, eu saía meia hora da manhã em meia hora de tarde.[Nadia]

A gravidez e a presença dos filhos não foram fatores limitadores para que as mulheres ingressassem e permanecessem na Petrobras, demonstrando que as transformações históricas são efetivadas, o que eram dificuldades para o ingresso no trabalho, tornaram-se situações corrigíveis.

As histórias pessoais e profissionais do trabalho em turno atravessam toda vida dos sujeitos da pesquisa, deixando marcas com as quais se tem que lidar e dar conta de se adaptar, como diz Toni: *em troca de um salário, damos um pouquinho de saúde.*

6.

Convivências nas relações de trabalho

*É um convívio assim, bem fraterno
de camaradagem (...) [Rogério]*

Em relação à convivência com os colegas de trabalho, as mulheres relatam o empenho em trabalhar em equipe, afeição entre os pares, à receptividade que sentem do grupo quando entram na empresa e o pouco contato que mantêm com os colegas fora do ambiente de trabalho.

Bia demonstra gostar de conversar com seus colegas, que já se habituaram com sua intenção de os agrada-los, preparando chimarrão e café para eles:

No serviço eu converso bastante quando dá tempo né, quando não tem serviço, a gente faz e toma chimarrão juntos, faz um cafezinho pra eles né. Porque tão acostumado eu fazer as coisa, chego lá faço café e chimarrão, aí tem serviço saio pra fazer e depois tomo chimarrão com eles conversamos bastante, eu não fico cortando a conversa deles. [Bia]

Nadia fala do pouco contato que tem com seus colegas fora do trabalho. No ambiente profissional parecem amigos, prevalecendo um clima de companheirismo, mas quando os encontra em outros locais e eles estão próximos de suas mulheres, mal a cumprimentam:

E a gente não tinha muito contato fora, o pessoal viaja toda folga, cada um ia pra um canto. *Os operadores aqui eles vem e conversa com você, tudo normal como amigo mesmo, mas quando está perto das mulheres deles, mal cumprimenta. [Nadia]*

A receptividade de seus colegas predominou quando Marcia iniciou em seu trabalho. Em seu grupo de trabalho não se sentiu discriminada pelo fato de ser mulher: *É bastante receptivo eu não senti nenhuma discriminação até agora. [Marcia]*

Sandra encontra-se em um clima de descontração com seus colegas, contando piadas e alegando que tem um bom relacionamento com eles. *Eu me dou bem com todos eles, eu também conto piada, teve uma zero hora, contamos piada. [Sandra]*

Toni avalia que o seu convívio com seus colegas é bom dentro da empresa e, fora dela, sente que é distante, pois houve épocas em que se reuniam para fazer jantares,

oportunidades onde se descontriavam e conversavam. No momento, devido ao trabalho ou outras atividades que exercem, o contato com os colegas tornou-se mais difícil:

A gente tem uma convivência boa lá no trabalho e fora é um pouco prejudicado,(..). normalmente a gente fazia, uma época jantares de grupo, de alguns anos pra cá não tem mais feito. Então quando eles não estão trabalhando na Petrobras, estão fazendo outra coisa relacionada a trabalho e daí dificulta um pouco o relacionamento com os colegas de trabalho.[Toni]

Um convívio fraterno e um clima de camaradagem define o que Rogério pensa sobre o seu relacionamento com seus colegas. *Boa, muito boa no meu grupo praticamente na unidade toda, um convívio assim bem fraterno de camaradagem, muito bom.[Rogério]*

Erlon relata que as brigas e discussões no grupo de trabalho não ocorrem mais. Melhorou o relacionamento entre eles e atribui essas mudanças à entrada de Sandra no grupo. *Ultimamente nos não temos mais brigado, depois que a Sandra entrou, não teve nenhuma discussão, ninguém, ninguém, ninguém não teve nenhuma discussão. [Erlon]*

Participação coletiva e ajuda mútua da equipe são as características que Murilo relata como primordiais no grupo de trabalho, principalmente no momento quando surge uma dificuldade no desenvolvimento de suas tarefas. Organizam jantares para reunir outros grupos de trabalho, visando a descontração da equipe de forma a permitir o convívio amistoso fora do ambiente do trabalho. Percebe, como peculiar do seu grupo, a união e acredita ser inerente às características das pessoas que, ao se reunirem, perceberam que a afinidades que tinham entre eles . Um exemplo que expõe é o de que, ao surgir uma idéia a respeito de reunir o grupo para um jantar, o pessoal já se adianta para organizar o evento:

(...) a gente está nessa função a gente tem que ser solidário, a gente tem que estar no campo cada vez que surge uma dificuldade, tem que estar lá com o pessoal. Eu acho que o pessoal sabe, o grupo é muito unido, é inerente as características das pessoas que se juntaram ali sabe, o pessoal faz festa, quando você fala que vai fazer umas coisa o pessoal eles já estão se adiantando pra ir atrás pra fazer. O nosso grupo tem uma janta com o pessoal do turno e nosso grupo que coordena essa janta. [Murilo]

É inerente nos cargos de alto escalão como: diretores, gerentes e supervisores, o exercício da liderança. Esse comando permitido pode-se confundir com o exercício do poder autoritário e excludente nas relações de trabalho. No caso dos supervisores que

atuam diretamente com as mulheres, atualmente as tratam de forma igualitária, mas ainda relatam casos em que já houve situações de discriminação, em que o supervisor exerceu o seu cargo de maneira autoritária e desigual.

Nesse grupo de trabalho, uma única mulher exerce o papel de supervisor, é Bia, que substitui eventualmente o titular do cargo. Parece que esse contexto desfavorece a diversidade, provocando o abuso de poder. Esse processo está fortemente marcado pela variável gênero, pois intensificam formas diferenciadas e desiguais de inserção de homens e mulheres em postos de trabalho (Delgado, et al., 2000)

Em relação à convivência com o supervisor no trabalho. Todos os grupos de trabalho possuem um supervisor, sendo sua função organizar, distribuir as tarefas pertinentes ao cargo e verificar a execução dos procedimentos e do desempenho das atividades prescritas. É importante relatar que um dos informantes homens desempenha a atividade de supervisor e, atualmente, uma das mulheres substitui o supervisor, quando necessário. As questões que foram abordadas foram: como se relacionam com seus supervisores e se existem diferenciações na distribuição das tarefas a serem executadas. Constatou-se que os sujeitos da pesquisa compartilham e manifestam suas percepções sobre a forma igualitária da relação e postura do supervisor frente à distribuição das tarefas.

Bia descreve a sua relação com seu supervisor de forma positiva, elegendo esse como seu principal incentivador a avançar na tentativa de crescer profissionalmente e a se inscrever no concurso para exercer o cargo de supervisora, como aparece em trechos de seu discurso:

Não, ele é muito gente fina, sabe eu tive muito sorte com o supervisor (...) ele é muito dez, por isso que eu falei se não fosse os incentivos dele, eu até hoje eu tava na área, né não tinha vontade. Ele me incentivou muito, inclusive fez a inscrição para candidato a supervisão vai ter vaga, né. Vai ter vaga, gente tipo o Sidnei não quer ser mais supervisor, passou pra área. [Bia]

Bia é a primeira mulher na área industrial da Six a substituir o supervisor em suas atribuições, marcando momento histórico na empresa.

Estou no modulo industrial 230 eu posso ser painel, ser área e substituir o supervisor. Inclusive amanhã começo a substituir o supervisor no grupo, porque o supervisor não vem. Faz três ou quatro anos que substituo o supervisor. [Você é a

primeira supervisora mulher?] Sim, aqui na six sim, só que eu não sou supervisora no papel, só quando ele está de férias eu ganho a mais. Esse ano faz tempo que só sou eu.[Bia]

Bia conquistou espaço, o que segundo pesquisas como as do IBGE (2002), Bruschini, (1998) e Hirata (2004), representa um segmento das mulheres que se apropria de cargos anteriormente inacessíveis.

A distribuição das tarefas pelo supervisor sempre ocorreu de forma igualitária alega Nadia, não havia distinção entre homens e mulheres. *[Existe alguma diferenciação nas tarefas]. Não, de jeito nenhum, igual, igual, até me ouvia igual aos outros, mandava fazer igual aos outros.*[Nadia]

O discurso de Sandra a respeito da relação com supervisor e se existe alguma diferenciação nas tarefas é compatibilizado com o de Nadia e Márcia, que alegam não haver distinções entre homens e mulheres, no que se refere às tarefas indicadas no cargo. *[Existe alguma diferenciação nas tarefas]. Não, não. As tarefas são iguais.*

É a mesma coisa porque às vezes ele nem parece supervisor, porque somos todos iguais, não tem aquela coisa de hierarquia sabe, não tem são todo mundo é igual.[Márcia]

Márcia considera seu relacionamento com seu supervisor como de um colega, não vivenciando posições hierárquicas por parte do supervisor.

Considera a convivência com seu supervisor boa e fora do trabalho avalia como distante, devido a falta de tempo.

No trabalho é bom e fora do trabalho gente convive pouco por questões de falta de tempo.[Toni] *Eu já vi supervisor tratar antigamente, hoje não, hoje é outro supervisor também aquele já está aposentado.* [Rogério]

Erlon nomeia os supervisores com os quais trabalhou, relatando que sempre seu relacionamento com todos eles, incluindo o supervisor atual, foi bom:

(...) o meu primeiro supervisor eu me dava bem com ele, aí o segundo (...) hoje é supervisor de outra unidade, eu também me dava bem com ele e o terceiro também eu me dou bem com ele. Me dou bem lá fora e aqui dentro. Só que daí ele pediu afastamento e agora o Murilo. Eu também me dou bem com ele e depois eu não

posso reclamar dos meus supervisores que eu me dei bem com todos que passaram por mim. [Erlon]

Murilo responde à questão sobre se as tarefas são distribuídas igualmente entre homens e mulheres, afirmando que não existe a diferenciação, todos desempenham a mesma função. Por ele ser supervisor onde trabalha uma mulher, acredita que se houver alguma diferença em algumas mulheres, poderia considerar na execução de algumas tarefas que ainda exigem a força física. Ademais, estabelece uma relação entre desempenho da pessoa com a potencialidade que deve ser desenvolvida em conjunto, onde o supervisor será um agente auxiliador do processo do desenvolvimento do trabalho. Em relação às dificuldades, comenta Murilo que devem ser divididas igualmente.

[Existe diferenciações nas tarefas?], Não, não mas eu reconheço essa deficiência que tem é questão física da execução de certas tarefas, fora isso não tudo é igual, é por aí a coisa. Na verdade a gente tem que explorar o potencial de cada um, fazer aflorar as potencialidades e as dificuldades tem que dividir. A gente tem que ser solidário, a gente tem que estar no campo cada vez que surge uma dificuldade, tem que estar lá com a pessoa.[Murilo]

As relações pessoais e profissionais no âmbito do trabalho, favorecem o desempenho dos integrantes dessa pesquisa, principalmente na divisão das tarefas que necessitam serem exercidas em conjunto. Essa integração proporciona um ambiente agradável e saudável de trabalhar.

7.

Sentidos atribuídos ao trabalho

“Tem-se, por meio, do trabalho um processo que simultaneamente altera a natureza e autotransforma o próprio ser que trabalha”, (Antunes, 2003).

O trabalho apresenta em sua gênese uma intenção voltada para o processo de humanização do homem em um sentido amplo, no sentido primitivo representa o ato laborativo, constituindo assim, a especificidade na interação entre seres sociais. Portanto, o trabalho é a forma fundamental. Não somente a realização material tem sentido no trabalho, esse sentido se estende também à busca de significação individual (Antunes, 2003).

Os discursos dos homens e mulheres estabeleceram sentidos no que se refere à participação das mulheres nas tarefas ocupadas predominantemente masculina, estabelecendo assim a imagem que constituem das mulheres no mundo do trabalho. Os informantes da pesquisa demonstram que compartilham as conquistas das mulheres no ingresso do trabalho da Petrobras, tendo consciência que o seu grupo de trabalho está participando dessa evolução.

Os homens relatam que as características do grupo modificam com a convivência das mulheres, como a organização do local de trabalho com seu toque feminino. As mulheres, por sua vez, tenderam a valorizar aspectos relacionados à satisfação pessoal de trabalharem na Petrobras, expressando “orgulho” por desempenharem suas atividades profissionais no cargo de operadora (tabela 5).

Tabela 5

Trechos de relatos sobre os sentidos do trabalho feminino

	Sentidos
<i>HOMENS</i>	<p>Abertura para o trabalho feminino.</p> <p>Faz parte da evolução.</p> <p>Faz parte da humanidade.</p> <p>Completa o trabalho.</p> <p>Acho normal.</p> <p>Os homens estão se educando.</p> <p>Desenvolve trabalho melhor que muito marmanjo.</p> <p>Dá aquele toque feminino.</p> <p>É uma coisa interessante.</p> <p>É a evolução.</p> <p>Modifica o grupo.</p> <p>O grupo fica diferente.</p> <p>Faz um cafezinho diferente.</p> <p>Fiscaliza a alimentação.</p> <p>Melhora a limpeza.</p> <p>Arruma as coisas.</p> <p>Me surpreendi.</p> <p>As diferenças se complementam.</p> <p>Dá um diferencial.</p> <p>Um respeito maior.</p> <p>Os homens ficam mais educados.</p> <p>Ficam com boas maneiras.</p> <p>Elas estão desbravando posições novas.</p>

MULHERES

Me sinto orgulhosa.

Estou feliz.

Era um sonho.

Acho ótimo.

É o máximo.

Uma conquista.

Tenho orgulho.

Minha filha tem orgulho de mim.

Meu marido tem orgulho.

Outro fato que aparece nos discursos dos homens, é sobre as mulheres estarem dividindo os mesmos espaços de trabalho que antes destinava-se somente aos homens e as mudanças provocadas por essa inserção. Percebe-se em alguns relatos: *Mas elas, dão características diferentes e quando você trabalha em um regime de grupo, isso é até bom porque as diferenças se complementam.*[Toni]

Atribuem a participação feminina geradora de mudanças no grupo, como o exercício de boas maneiras nas relações de trabalho.

Eu acho normal né, vamos dizer assim, os homens estão se educando mais é bom isso [risos]. Antes a gente era meio a largadão, né só homens. Por causa da presença feminina né, dá um diferencial ali né, um respeito maior você que cuida mais no que falar, fica mais educado, boas maneiras mesmo. [Rogério]

A experiência de dividir as tarefas com Sandra deu certo, percebe-se o carinho e a admiração quando retratam particularidades de seu trabalho.

Eu acho que se fosse pra escolher, nós escolheríamos ela, se fosse pra escolher um homem ou ela, nós escolheríamos a mulher. Porque ficou legal no grupo, ficou diferente, entrou bastante pessoal novo junto com ela, nos ficaríamos com ela nós trocaríamos por outra pessoa. [Erlon]

Desse modo, os sentidos que atribuem ao trabalho feminino demonstram constituir “modos de viver”, “modos de conviver” e “modos de sobreviver”, ultrapassando concepções degenerativas, intensificando as relações favoráveis e saudáveis, onde homens e mulheres dividem o mesmo espaço de trabalho.

No percurso da busca do sentido do trabalho, ao perguntar aos informantes da pesquisa sobre o que ouvem dos homens a respeito das mulheres trabalharem no cargo de operador que era antes exclusivamente ocupado por homens, as considerações tanto dos homens como das mulheres, foram diversificadas, incluindo piadinhas no ambiente de trabalho, dúvidas de que a mulher realmente consegue trabalhar nesse cargo, como atua nas emergências e enfrenta os horários noturnos (zero hora). Os diálogos dos homens a respeito das mulheres são revestidos de expectativas da capacidade de desempenhar as atividades no trabalho. Algumas dessas crenças são desvendadas muitas vezes pelos próprios homens.

Toni inicialmente revela que ouve dos homens que não há problemas em trabalhar com as mulheres, pois as características diferenciadas entre eles se completam no grupo de trabalho. *Ouço da maioria que não há problema tem a opinião parecida com a minha, de que elas ajudam por ter características diferente que se completarem no grupo.* [Toni]

Ah, comentam sempre a com aquelas piadinhas sobre as mulheres e tal [Pausa], eu diria assim, e estou tentando lembrar alguma coisa, né porque faz tempo, tipo: pode mandar mulher que mulher pra nós que mulher é com nós mesmo [risos] nós cuidamos bem, coisas assim desse tipo.[Rogério]

Comenta também Rogério que os homens falavam que as mulheres ingressaram no cargo de operador pelo fato da constituição de 1988, decretar que, perante a lei, todos são iguais. Surpreende-se quando ouve essas afirmações de pessoas superiores a ele hierarquicamente:

No começo parecia mais aquela coisa uma obrigação constitucional, né com a constituição de 88 que estabeleceram essas igualdade. No começo parecia isso, escutei (...), escutei inclusive aqui dentro de pessoas num escalão maior comentaram. Estavam (...) admitindo mulheres por causa da constituição.

Erlon ouvia questões relacionadas com a capacidade das mulheres em desenvolverem o trabalho principalmente perante as emergências. Escutava dos homens que teriam que trabalhar dobrado pelo fato de executar o trabalho deles e delas. Erlon acredita no trabalho das mulheres e diz que, no em momento que houver a necessidade de agir em relação às tarefas que terão que desempenhar, irão atuar como qualquer outro operador:

Tem homem que fala, quero ver na hora que o bicho pegar, o bicho pega é a hora que der emergência no caso, se ela vai corresponde. Tem gente que diz, não vai, nos vamos ter que trabalhar por dois, vamos ter que fazer o serviço dela alguns fazem esse comentário, esse comentário maldoso. Eu acho que não, eu acho que a hora que ela teve que trabalhar ela vai trabalhar tão bem que qualquer outro.[Erlon]

Essa fala de Erlon retrata situações de discriminação no trabalho das mulheres, elegendo lugares de domínio masculino, subestimando sua capacidade de efetuar tarefas previstas em sua função.

As ocupações existentes no universo do trabalho não determinam uma classificação de ser feminina ou masculina, superiores ou subordinadas. As diferenciações, hierarquização, agrupamento e divisão, acontecem do modo de pensar e agir, criar preceitos da diferença (Fonseca, 2000).

A expectativa dos homens em relação ao desempenho das mulheres é algo que Murilo ouve sempre e responde a esses questionamentos com elogios da performance de Sandra no trabalho.

Ah, de vez em quando perguntam como quer está indo, a expectativa inicial de todo mundo é achar que a pessoa, vai ser um fardo e é bem pelo contrário eu sempre falo pra eles, ela está se dando muito bem, esforçada, inteligente, tá indo bem.
[Murilo]

E tem homens que mesmo sabendo dela trabalhando no grupo falam que tem dificuldade em trabalhar com mulheres. [Sandra]

Nas entrelinhas é possível perceber que mesmo que historicamente tenham mudado os conceitos vigentes sobre a incapacidade das mulheres em determinados postos de trabalho, aparecem dúvidas sobre a capacidade delas em exercer tarefas que eles habitualmente executavam. O interessante é que os homens que emitem esses discursos são aqueles que ainda não tiveram oportunidade de conviver com as mulheres em seu ambiente de trabalho.

Em relação ao que as mulheres ouvem dos homens sobre trabalhar em cargo anteriormente exclusivos masculinos, destacam as dúvidas que eram mencionadas pelos homens a respeito da atuação das mulheres no desenvolvimento de suas tarefas.

Bia examina a procedência das comparações entre homens e mulheres, pois sente-se irritada quando ouve as opiniões comparativas no sentido de que as mulheres seriam como homens:

É o que eu digo ou a pessoa critica ou a pessoa apóia e elogia demais, né o que eu vejo assim, que é mais estranho é esse tipo de colocação de comparar como homem como se eu fosse um homem, eu sou mais eu do que você pensa. Eh! pare de pegar no meu pé, que eu vou sair sabe, porque é uma coisa que me irrita sabe, me irrita mais isso do que dizer que to de noite ali, entendeu. [Bia]

Ouvia dos homens que, com o ingresso das mulheres no grupo, o ambiente de trabalho modificava-se tornando a convivência agradável. Achavam que as mulheres *impõem respeito*, no sentido de que não tem bagunças, referindo-se à organização do local de trabalho. Quando fala que não há também *conversa de homens* refere-se a “besteiras” (palavrões, comentários sobre mulheres) que ocorriam antes das mulheres estarem no grupo: *O que eles sempre diziam pra mim, aí que uma mulher era bom, essas palavras deles uma mulher é sempre bom no grupo porque impõe respeito. Não tem aquela bagunça, aquelas conversas de homem.*[Nadia]

Existem semelhanças nos diálogos de Erlon, Murilo e Márcia. Falam das analogias do que ouviam em relação ao questionamento do desempenho das mulheres, ressaltando que não acreditavam nesses comentários.

Os comentários de Márcia referem-se ao inquérito que era feito a ela sobre como consegue trabalhar nesse cargo. Acreditam que essas colocações vêm principalmente de operadores antigos que estão se aposentando, pois acham que aquele lugar não é para mulheres:

Nossa , mas você consegue. Oh!, o que você faz, não é muito bruto pra você trabalhar num lugar desses? Eles já estavam acostumados pela Luiza (que está de licença maternidade), que trabalhava com eles antes, já estavam habituados, então não senti. Existem pessoas mais antigas, assim que estavam para se aposentar você sente que estão um pouquinho mais difícil a aceitação deles. Até na época eu tava entrando a gente fez um churrasco na casa de um antigo operador, e ele já estava

aposentado e falou para mim olha meus parabéns, mais ainda acho que não é lugar pra você [risos] trabalhar. E disse: - eu que tive trabalhando lá, eu acho que não é lugar pra mulher. [Márcia]

O questionamento da eficiência no trabalho é uma situação com a qual as mulheres têm que lidar no decorrer de sua vida profissional, muitas vezes explicando que ao conviver em espaços de trabalho comuns, homens e mulheres, encontram meios para se adequar uns aos outros. A legitimidade da reorganização produtiva e os novos ventos da globalização propiciam a inclusão de forma linear da presença das mulheres à igualdade oportunidade de emprego em todos os setores (Delgado, et. al. 2000).

Márcia e Sandra são operadoras mais novas que estão na área industrial da Petrobras e que sentem a dificuldade na aceitação de dividir as tarefas com as mulheres. Essa sensação é atribuída ao posicionamento dos operadores antigos ou aqueles que estão prestes a se aposentar. Tecem comentários de que as tarefas são incompatíveis com as mulheres. Atividades como abrir válvulas, subir em torres de verificação e operar equipamentos altamente complexos são questionados pelos homens:

Falam e pensam será que conseguem, (...), quero ver você subir lá não sei aonde, quero ver você a abrir tal válvula, quero ver esse tipo de coisa. Eu já deixo para lá, não tem como agüentar esse tipo de coisa. [Sandra]

Sandra e Toni comentam sobre a questão do preconceito. Sandra nota freqüentemente esse comportamento em operadores considerados antigos, com mais tempo de trabalho:

Os mais antigos são os mais preconceituosos, mas tem os outros que ficam meio assim, aquela coisa eles não querem que depois digam, ah! mulher, fazem o mesmo serviço que vocês, isso sabe que eles pensam.[Sandra]

Toni atribui ao machismo os comentários que os homens fazem sobre as mulheres. Ao atuarem no trabalho, necessitando de utilização da força física, provavelmente elas não corresponderiam, pensam eles. Também em relação ao trabalho noturno (zero hora), ouve de seus colegas que, para as mulheres, o desgaste é maior em relação aos homens:

Mas tem homens que são machista, eles falam que a mulher não serve para esse serviço porque na hora que precisar de força física ela não corresponde e que a

zero hora para eles já é desgastantes e a para mulher ela sente mais que o homem.[Toni]

Outra questão que foi abordada no decorrer da entrevista foi o questionamento sobre o que ouvem das mulheres sobre o trabalho em cargo tradicionalmente masculino. O sentimento de orgulho, admiração, destaque na empresa, são atributos que Bia ouve das mulheres a respeito de seu trabalho e muitas vezes se surpreende ao perceber que está nesse cargo tão enaltecido pelas pessoas:

Elas ficam todas orgulhosas, dando valor mais pra gente, se oferecem mais. Querem me destacar, - mais nossa! Mais do que eu penso que eu possa fazer, às vezes fico até sem graça, que vem elogios: nossa que legal! daí que a gente começa acordar, bom! de repente sabe. É que eu não me acostumei com a situação, que nem eu falei, eu vim meio assim meio de gaiato, sem saber e depois que com o tempo com o valor que as pessoas dão é que eu vejo que o valor que tenho aqui.
[Bia]

Há semelhanças nos discursos de Toni e Bia, no que se refere à admiração que demonstram as outras mulheres ao saberem que as mulheres estão no cargo de operadora:

O comentário que fazem, que elas ficam impressionadas de conseguirem dar conta do recado, porque esse é um trabalho difícil e ouvem falar bem das mulheres que trabalham, falam bem do desempenho delas.[Toni]

Murilo fala do reconhecimento que as mulheres demonstram em relação a elas mesmas na ocupação do cargo tradicionalmente masculino: *As próprias mulheres reconhecem, pra estar lá.*[Murilo]

Por um lado, os comentários relacionavam-se à estrutura física de Nadia, associando ao seu biotipo corporal a crença de que esse é um prejuízo e é resultado que o trabalho ocasionou. Atribuem adjetivos pejorativos ao fato de ser magra, estabelecendo relações pautadas na causalidade do trabalho. Por outro lado, Nadia ouvia sobre o quanto demonstrava ser determinada pelo fato de estar trabalhando nesse cargo antes ocupado somente por homens. Nadia questiona a ambigüidade de em alguns momentos ser considerada a heroína, e em outros, a coitadinha.

Como eu era muito magrinha, diziam nossa esse trabalho tá judiando dela [risos]. Olhavam com um ar de pena e por outro lado tinha alguns que olhavam assim, tinha uma que já diziam assim, - que decidida. Uma hora você é coitada e outra você é a heroína. [Nadia]

Surpresas e admiradas as mulheres emitem comentários que Márcia considera preconceituosos e atribui ser mais intenso nas mulheres do que nos homens, o preconceito em trabalhar em cargo anteriormente masculino:

Normalmente é: – nossa o quê? que você tá fazendo aí? Elas ficam bem (...) as vezes até o preconceito, elas próprias as mulheres é bem maior que a dos homens. Elas ficam assim admiradas, por ter um cargo tradicionalmente masculino. Tem umas que dão mais apoio: - ah, que bom. Mais existe bastante preconceito. [Márcia]

Um sentimento de espanto e impacto toma conta do imaginário das mulheres ao comentarem sobre o pensam do trabalho das mulheres na Petrobras. Sandra destaca que, sem as informações necessárias para conhecer as tarefas do cargo de operador, considera difícil as pessoas avaliarem o desempenho das mulheres em relação a essa função:

A maioria se assusta, a maioria não tem conhecimento como que é, não sabe, se assusta, ah é operadora, mas a gente explica um pouco mais, mas a maioria não tem condições, não sabe como é assim, né. O que mais se assusta é quem trabalha aqui sabe ou quem conhece o processo como é na Petrobras, agora que não conhece não tem impacto tão grande assim. O impacto é grande quando sabem que você trabalha na Petrobras isso que é e não ser operadora. Trabalha na Petrobras? Ah! Você trabalha na Petrobras, passou como né, coisas assim. [Sandra]

Sandra também comenta as perguntam que fazem a ela quando está em contato com outras mulheres fora do trabalho, associando ao fato de trabalhar com homens a possibilidade de receber tratamentos inadequados:

Muita mulher não sabe o trabalho que eu faço, por trabalhar com os homens, elas perguntam se me tratam bem. Nessa parte assim né, se eles não mexem com você tem respeito, essa parte é assim sabe.

Rogério e Erlon relataram que não ouvem comentários a esse respeito: *Não, sinceramente não que eu me lembre. [Rogério] Nunca ouvi comentário nenhum.*[Erlon]

Torna-se interessante refletir antes de relatar os discursos dos informantes da pesquisa sobre o desejo do cargo de operador para seus filhos, o que Pacheco (2001) relembra sobre a condição social das mulheres. Elas viveram movimentos de liberação feminina no final dos anos 60. Essa participação determinou mudanças na concepção sobre o trabalho internalizada pelas mulheres e repassada às suas filhas (Pacheco, 2001).

Ao investigar sobre se os entrevistados desejariam esse cargo para seu filho ou filha, Erlon, Nadia e Murilo responderam que não desejariam esse trabalho para seus filhos, alegando que os orientariam para primeiramente obter o nível universitário:

Não, porque a oportunidade, se eu tiver condições eu vou dar oportunidade pra ele estudar, ele chegar a uma faculdade.[Erlon]

Eu orientaria a ela não trabalhar, porque já não queria isso nem para meus filhos.
[Murilo]

De forma imperativa, Nadia afirma que argumentaria tanto à sua filha quanto ao seu filho que estudassem primeiramente, e depois poderiam decidir ser operador.

Nem pensar, proibida. Porque é eu tomei um rumo na vida né, e ela vai ser operadora se ela quiser, - quero ser operadora! Diria para ela, como é uma profissão de nível médio, eu ia dizer pra ela primeiro você estuda, depois que você estudar se quiser ser operadora, pode ser [risos]. [E o seu filho]. Para ele também, claro que toda profissão tem seu pós e contra. [Nadia]

Mas Erlon, Murilo e Bia declaram que respeitariam as opiniões de seus filhos se fossem contrárias à deles.

Mas se não tiver outra opção se ele quiser ser é uma função que ele tem que ver, mas eu vou dar condições que nem o meu pai me deu de escolher o que quer. Eu não vou influenciar, se ele quer ser operador vai ser operador, se quiser ser médico vai ser médico. Eu acho que não a gente deve influenciar, ah eu quero que seja isso, dá as condições até 2º grau.[Erlon]

Que nem o meu filho diz: ah, pai eu vou trabalhar nas Petrobras também, porque ele reconhecendo os benefícios que ele vê, pelo pai ser petroleiro. Eu falava assim

se você trabalhar na Petrobras, você vai ser engenheiro, ah, pai então tá bom.[Murilo]

Bia, Rogério e Sandra não teriam restrições em que seus filhos exercessem o cargo de operador.

Ah, da mais velha, ela não fala que quer ser operadora. Mas ela quer passar no concurso da Petrobras, mas se fosse para operadora, eu deixava que fosse.[Bia]

Se ela quisesse deixaria. Não teria nenhuma restrição, o nível de relacionamento das pessoas aqui tá bom, o trabalho também, se ela quisesse vir. [E o teu filho]. Também, não teria problemas.[Rogério]

Sandra além de não ter restrições no que se refere a trabalhar no cargo que exerce atualmente, fala também das mudanças tecnológicas, sendo que as tarefas desenvolvidas manualmente seriam modificadas somente com o comando no painel eletrônico. Essas ações facilitariam o desempenho e a entrada da mulher no cargo de operador.

Eu deixaria sim, porque eu penso assim, antigamente era muito pior e a tendência é melhorar, ficar menos, menos manual mais no painel sabe. Ainda o salário agora é bom daqui pra frente não sei, mais fazer concurso passar em concurso eu acho que é o melhor caminho ainda, do jeito que tá difícil emprego, essas coisas né.[Sandra]

Toni defende a posição em não querer que seus filhos exerçam a profissão que exerce hoje, pelo fato de analisar que a remuneração que tem não compensa as perdas em relação à sua saúde, à qualidade de vida e ao convívio social:

Não deixaria porque, você tem um ganho na parte salarial que é um trabalho que você comparar o nível de escolaridade desse trabalho com o outro trabalho de mesmo nível de escolaridade, ele te dá um ganho, uma renda maior no final do mês. Mas porque que te dá uma renda maior, porque tá trocando, você tá ganhando mais pra você dá um pouco de saúde e um pouco de convívio social, que são coisas essenciais.[Toni]

Suas restrições não estão vinculadas ao fato de sua filha trabalhar com homens, pois acredita que há um complemento no trabalho como já havia mencionado anteriormente:

No convívio dela com os homens eu não teria nenhuma restrição, porque a gente vê lá que não, que não tem problema nenhum, há respeito como eu te falei acaba havendo até um complemento. Acaba sendo bom para os homens que tenha mulher trabalhando e acredito que para mulher também.[Toni]

Apesar de alegar que o trabalho se complementa entre homens e mulheres, acredita que as restrições são maiores para as mulheres do que para os homens:

Eu iria orientar pra restringir um pouco pro meu filho e restringir um pouco mais pra minha filha, [risos] mais de maneira nenhuma, ia dizer não, não serve pra você, dá pra fazer o trabalho sem dúvida nenhuma, eles vão dar conta do recado. Mas o homem tem um pouco de dificuldade e a mulher com um pouco mais de dificuldade.[Toni]

Toni apresenta em seus discursos sempre a idéia da igualdade, mas, ao estabelecer que o grau de dificuldade é maior para as mulheres, marca um perfil das diferenças, onde a assimetria das relações de gênero impera (Scott, 1990). Em um jogo permanente e inesgotável de transferências e metáforas, o poder simbólico relativo aos sexos é capaz, segundo Bourdieu (2003, p. 40), de estruturar “a conformação do ser e as formas de conhecer” ultrapassando o mero reconhecimento de diferenças.

O motivo dessa dificuldade que relata na fala anterior, Toni acredita ocorrer principalmente com as mulheres, pelo fato de trabalhar em turno. Esse tipo de trabalho poderia limitar a responsabilidade da casa e a educação dos filhos, atribuindo essas responsabilidades em maior intensidade as mulheres e para os homens nem tanto:

Mas eu teria uma restrição maior pra deixar minha filha, eu colocaria restrições a mais para ela trabalhar em turno, porque. Porque eu acho que pra mulher é mais difícil o trabalho em turno, porque a mulher acaba, a mulher normalmente ela tem mais responsabilidade em casa, principalmente com a educação dos filhos, né. E o homem um pouco menos, então eu acho pra mulher é um pouco mais difícil o trabalho em turno, por todas essas questões.[Toni]

Mesmo com todas as modificações nas organizações familiares, que desmistificam a idéia de que a responsabilidade familiar desde os afazeres domésticos até os cuidados dos

filhos é de exclusividade das mulheres (Bruschini, 1998), percebe-se algumas crenças como no discurso de Toni, inferindo que a responsabilidade é maior das mulheres .

Em consonância com as colocações de Toni, Erlon também restringiria o trabalho no cargo de operador em função da implicação que acredita que o turno traz. *Não deixaria, queria que levassem uma vida normal não trabalhar em turno. [Erlon]*

Nadia, Erlon, Murilo e Toni, não desejariam que seus filhos fossem operadores, restringem principalmente pelo trabalho em turno, denotando um sofrimento pessoal que o turno provoca. Eles reagiam à pergunta sobre desejo do cargo para seus, com espanto, demonstrando preocupações em relação às decisões de seus filhos de ingressar no cargo de operador. Sandra e Bia, aceitariam se seus filhos decidem trabalhar no mesmo cargo.

Pesquisas mostram que a inserção da mulher no mercado de trabalho é influenciada por fatores como: idade, escolaridade, número de filhos e estado civil e os dados apresentados revelam que a participação feminina diminui quando a mulher se torna mãe, e aumenta quando as crianças alcançam a idade escolar (Pacheco, 2001). Portanto, não causam espanto as idéias que os informantes mantêm sobre as conseqüências “danosas” do trabalho para as mulheres.

8.

Considerações finais

Compõe-se um cenário no século XXI, em que as funções não seriam pautadas em diferenças entre os sexos feminino e masculino e sim em competências e habilidades no desempenho no trabalho. Os impactos da economia brasileira constituíram e construíram processos que mobilizaram o avanço do trabalho feminino, onde o interesse possibilitou melhorar as condições sócio-econômica das famílias.

Lugares proibidos para mulheres, comportamentos aceitáveis socialmente, mãe protetora do lar, mulher direita não trabalha, essas frases estruturaram adjetivos reducionistas no sentido de não considerarem as mulheres parte do sistema produtivo no trabalho (Perrot, 1998). Assim, a participação da mulher na esfera produtiva social condiciona, de um lado, apreensão do significado daquela participação, reproduzindo a posição subalterna da mulher. De outro, apesar da manutenção desta posição, o caráter coletivo da nova condição de trabalhadora, partilhada num estreito e contínuo convívio, numa permanente troca de experiências, queixas, aspirações, satisfações, considerações sobre problemas comuns, constitui-se um espaço de reflexão e de possibilidades de ação e organização nos limites estreitos do reino doméstico.

As fronteiras da igualdade e desigualdade rodearam as mulheres em sua trajetória ao assumirem cargos predominantemente masculinos, sinalizando como marco histórico a constituição de 1988, se é que assim poderia ser chamada a “permissão para igualdade no trabalho”. A implantação dessa constituição provocou mudanças significativas no mundo do trabalho feminino. Esse cenário de avanço em ocupações antes inacessíveis, a taxa de participação das mulheres no Brasil é de 55%, superior à média latino-americana, mas ainda inferior aos níveis de muitos países desenvolvidos, como mostra o primeiro relatório da OIT - Organização Internacional do Trabalho – (2003).

Embora essas transformações ocorram lentamente, este espaço vem sendo construído, permitindo formulações de reivindicações específicas das mulheres, numa demonstração de que a condição permanente e a problemática gerada pela nova condição da mulher na sociedade passam a requerer soluções também permanentes.

O lugar que ocupam as mulheres no trabalho na Petrobras abrange posicionamentos competitivos, sendo igualitários o salário, jornada de trabalho, benefícios, enfim no que tange aos procedimentos a igualdade impera. Ultrapassando as fronteiras do passado

destacam-se essas mulheres (sujeitos da pesquisa) na inserção no mercado de trabalho rumo ao século XXI, onde as transformações de oportunidades de trabalho crescem no país.

Com essa investigação sobre os sentidos atribuídos pelos entrevistados às tarefas desempenhadas tradicionalmente por homens, verifica-se que os informantes revelaram suas opiniões/discursos/ideologias construindo individualmente e coletivamente suas carreiras e realização profissional. As relações dos sujeitos da pesquisa não são passíveis de comparações infundadas, mas são constituintes de um sujeito único, singular em suas relações que estabelece no compasso de sua trajetória pessoal e no trabalho. Portanto, homens e mulheres são diferentes, mas não desiguais e demonstram a possibilidade em dividirem seus espaços de trabalho, permitindo o desempenho de atividades na mesma proporção ao executá-las.

As conclusões curiosas dessa pesquisa mostram a dicotomia entre a satisfação de trabalhar na Petrobras e o sacrifício de trabalhar em turno, como aparece em seus discursos: *você troca um pouco de sua vida por um salário melhor*. [Tony] Apesar dos relatos afirmando o quanto o turno interfere na vida pessoal, tanto os homens como as mulheres buscam um segundo trabalho suprimindo seus horários de folga, destinando seu tempo livre para atividades remuneradas, como demonstram em alguns discursos:

A vida social e familiar é prejudicada pelo simples fato de você trabalhar em turno, você já tem um prejuízo. Se você tem um outro trabalho ainda ela é mais prejudicada, então eu tenho pensado bastante sobre isso, principalmente depois que eu comecei a trabalhar, tive esse outro trabalho além da Petrobrás. Eu tenho me policiado mais no sentido de que toda e qualquer hora de folga que eu possa ficar com a família, que eu possa aproveitar bem para desenvolver atividades com a família, com os filhos, com relação a educação deles, com relação a escola deles e com relação ao convívio conjugal e familiar. [Tony]

A única coisa ruim e assim é que a vida social acabou, porque nas horas de folga tenho outro trabalho, agora já não vou tanto por causa das crianças.[Ângela]

Evidencia-se também, que os homens fazem referências a respeito do cargo predominantemente masculino, partindo da concordância da participação feminina em locais e cargos considerados sob domínio dos homens. Portanto, na empresa pesquisada observou-se a aceitabilidade das mulheres em postos de trabalho tradicionalmente masculinos, mesmo observando algumas diferenciações nas relações de gênero,

especialmente entre os homens há mais tempo na empresa, que mantêm a idéia de que não se trata de local de trabalho adequado para as mulheres.

Com todas essas mudanças, uma nova roupagem se anuncia nas organizações, a Petrobras e o grupo pesquisado, representam as transformações históricas que a literatura aponta: ingresso em atividades predominantemente masculinas, exercício dos direitos à maternidade, salários e benefícios equiparados.

Podemos anunciar algumas mudanças no comportamento masculino em decorrência da convivência com as mulheres no grupo de trabalho de operadores, como: divisão igualitária das tarefas, descrição de cargos destinados a ambos e mulheres sem diferenciações (apêndice 2), assim como a segurança das mulheres na condução e execução das atividades consideradas de risco.

As autoridades e os homens de ciência anteriormente consideravam a participação das mulheres na vida pública incompatível com a sua constituição biológica, (Del Priore, 1997). As diferenças anátomo-fisiológicas entre os sexos foram mencionadas pelos participantes, mas não interferem substancialmente nas competências e habilidades no desempenho de suas tarefas.

Destacam também que os avanços tecnológicos contribuem como fator facilitador para a igualdade de desempenho entre homens e mulheres, pois minimizam a necessidade da força física. Aparece como vilão do trabalho de revezamento, o turno, responsável pelo afastamento da família e do convívio social regular.

Essa pesquisa fundamentou-se nos eixos teóricos de Joan Scott (2000):

1) As relações de gênero possuem uma dinâmica própria, mas também se articulam com outras formas e dominação e desigualdades sociais (raça, etnia, classe). 2) A perspectiva de gênero permite entender as relações sociais entre homens e mulheres, o que pressupõe mudanças e permanências, desconstruções, reconstruções de elementos simbólicos, práticas, comportamentos, normas, valores e representações. 3) A condição de gênero legitimada socialmente se constitui em imagens, referências pessoais que ocorre de maneira particular. 4) As relações de gênero, como as relações de poder, são marcadas por hierarquias, obediências e desigualdades, onde estão presentes os conflitos, tensões, negociações, alianças, sejam através da manutenção dos poderes masculinos, sejam na luta das mulheres a se desvincular desses domínios.

Esse grupo pesquisado evidencia o esforço mútuo em concretizar a parceria entre homens e mulheres em ocupações que perduraram sendo de domínio masculino, sendo que

as mulheres se inserem no contexto da igualdade de oportunidades profissionais. Há que se reconhecer, entretanto, a inconstância das relações de poder a influenciar a articulação das relações de gênero, o que leva a inferir que o futuro depende da capacidade e da possibilidade que homens e mulheres terão para defenderem e negociarem seus interesses, construindo relações na busca da criação de um espaço, de um “saber conviver”, a partir de ambigüidades, inerentes à realidade em que vivem (Campelle, 2001).

Referenciando os sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas, encontra-se a satisfação das mulheres em trabalhar no cargo de operadora, significando as transformações históricas de suas conquistas. O sentimento de vitória sobrepõe as dificuldades que aparecem ao longo da trajetória das mulheres no trabalho, construindo seus valores de respeito à diversidade.

Tarefas femininas, tarefas masculinas, quem criou tarefas para os sexos?, (Antunes, 2003), as diferenças se constroem nas relações humanas pelo fato do ser humano ser sujeito singular, constituinte de sua própria vontade. Desse modo seria utopia sanar as diferenças, mas seria real lidar com elas.

Essa pesquisa apontou importantes questões a serem investigadas posteriormente, como: divisão sexual do trabalho feminino, número de mulheres em cargos anteriormente exclusivos masculinos, entre outros temas relacionados a gênero compondo e ampliando os cenários dessas pesquisas. A produção científica sobre as relações de gênero, incluindo a temática trabalho feminino, necessitam de maiores investigações.

Referências

- Amaral, C. C. G. (1999). Economia doméstica e as discussões sobre gênero. Revista Múltipla, v. 4, n. 6, 111-116.
- Antunes, R. (2003). Sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo.
- Belle, F. (1993). Executivas: quais as diferenças na diferença. São Paulo: Atlas.
- Biblioteca Online de Psicologia (2003). Conselho Federal de Psicologia. Em: www.pol.org.br.
- Borges-Andrade, J. E.; Martins, M.C.F. & ABBAD-OC, G. (1995). Estrutura empírica do Significado do Trabalho: o caso brasileiro. Resumos da XXV Reunião Anual de Psicologia, Ribeirão Preto – São Paulo, p.199.
- Borges, L. O. (1998). Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados. Tese de Doutorado. Brasília: Instituto de Psicologia – UnB.
- Borges, L.; Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. RPOT – Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Vol.1, nº2. jul/dez., Florianópolis.
- Bueno, D. (trad). (2001). Manual de publicação da American Psychological Association (APA). Porto Alegre: Artmed
- Bourdieu, P. (2003). A dominação Masculina. Rio de Janeiro: 3ª ed. Bertland Brasil.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. REF – Revista de Estudos Feministas, número especial, 175-199.
- Bruschini, C. (1995). Mulher e trabalho: uma década da mulher. São Paulo: Nobel/ Conselho Estadual da Condição Feminina.
- Bruschini, C.; Rosemberg, F. (1982). Trabalhadoras do Brasil. São Paulo: Brasiliense/Fundação Carlos Chagas.
- Bruschini, C. (1998). Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Fundação Carlos Chagas. Illinois – USA: Eco 19.
- Brito, J. (1999). Saúde, trabalho e modos sexuais de viver. Rio de Janeiro; FOICRUZ.
- Blay, E. (1972). A mulher e o trabalho qualificado na indústria paulista. São Paulo: EDUSP.
- Campelle, M. C. A; Melo, M.C.O.L ; Brito, M.J.M. (2001). As representações sociais das relações de gênero na educação superior: a inserção do feminino no universo masculino.

Em ENAMPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, anais... , cd – rom, Florianópolis.

Campos, T. M. (1992). Ser mulher o desafio. São Paulo: Mcgraw-Hil.

Capes. (2003). www.capes.gov.br. Banco de Teses

Carlo, J. (2004). A dimensão de construção social das noções de “trabalho feminino”: um estudo de caso sobre o processo histórico de entrada das mulheres no chão de fábrica da Electrolux do Brasil S/A. Dissertação de Mestrado. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – UFPR.

Canedo, L. B. (2002). A Revolução Industrial. São Paulo: Atual.

Carneiro, C. (1998). Trabalho de mulheres: construindo e reconstruindo identidades. São Paulo: UNESP.

Chiavenato, I. (2000). Introdução à teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Campos.

Coutinho, M. L. R..(1998). A análise do discurso em Psicologia: algumas questões, problemas e limites. Em Souza, Lídio de, Freitas, Maria de Fátima Quintal de & Rodrigues, M. Margarida Pereira (org.) Psicologia: reflexões (im)pertinentes. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Cramer, L.; Brito, M. J. M. ; Campelle, M.C.A (2001). Relações de gênero e de poder: Repensando o masculino e o feminino nas organizações. Em ENAMPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, anais... , cd – rom, Florianópolis.

Del Priore, M. (1997). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto.

Fiúza, A. L. C. (1997). Verde-rosa/natureza-mulher: um estudo de caso comparativo das relações de gênero em contextos tecnológicos distintos na Zona da Mata mineira. Viçosa: Dissertação – Mestrado em Extensão Rural.UFV, 1997. 199p.

Delgado, D.G.; Cappellin P.; Soares V. (2000). Mulher e Trabalho. São Paulo: Boitempo.

Frigotto, G. (org.). (1998). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes.

Fonseca, T. M. G. (2000). Gênero, subjetividade e trabalho. Petrópolis: Vozes.

Fundação Carlos Chagas, www.fcc.or.br/mulher.

Hirata, H. (2004). Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo.

Hirata, H. (2001). Globalização e divisão sexual do trabalho. Caderno Pagu, São Paulo

- Hirata, H. e Kergoat, C. (1994). A classe operária tem dois sexos. REF – revista de Estudos Feministas, CIC/ECO/UFRJ, 1994.
- Kergoat, D. (1987). Da divisão do trabalho entre os sexos. São Paulo: EDUSP.
- Laville, C. ; Dione, J. (1999). A construção do saber – manual de metodologia da pesquisa em ciências Humanas. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lavinias, L. (1999) . Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais feminino. CEPAL – Serie Políticas Sociais, nº 60,
- Leonardi, Victor. (1988). História da Indústria e do trabalho no Brasil. São Paulo: Ática.
- Leite, C. L. de P. (1994). Mulheres muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas.
- Leite, R.S.C. (1984). A operária metalúrgica. São Paulo: Cortez.
- Lima, M. E. A. (1986). O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno. Belo Horizonte: Dissertação de Mestrado, UFMG, Faculdade de Ciências Econômicas.
- Luna, S. V. (2002). Planejamento de Pesquisa. São Paulo: EDUC.
- Marconi, M.A. ; Lakatos, E. M. (1999). Técnica de Pesquisa. São Paulo: Atlas.
- Molon, S. I. (1999). Subjetividade e construção do sujeito em Vygotsky. São Paulo: EDUC.
- Moraes, L. F. R. (1986). A Ética do Trabalho no Brasil: uma questão múltipla e de predominância humanista. Revista Tendências do Trabalho. vol. N/C, nº 3, nov, pp.5-7.
- Mourão, L. & Borges-Andrade, J.. (2001). Significado do trabalho: caminhos percorridos e sinalização de tendências. Em ENAMPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, anais... , cd – rom, Florianópolis.
- Netto, C. e Vilas B.(2001). Na rua da amargura? O significado da perda do emprego para as mulheres. Em ENAMPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, anais... , cd – rom, Florianópolis.
- Minayo. M. C. (org). (1994). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes.
- Organização Internacional do trabalho. (2003). Genebra. Relatório Global sobre discriminação no trabalho.
- Neves, M. de A. (1993). Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Cadernos de Pesquisa.
- Pacheco, A. L. (2001). Trabalho e família sob o olhar feminino. São Paulo: Psico-USf , vol. 6, nº 2.

- Pedro, J. M. (1998). Mulheres honestas e mulheres faladas uma questão de classe. Florianópolis: Ed.da UFSC.
- Perrot, M. (1998). Mulheres Públicas. São Paulo: Fundação Editora da UNESP.
- Rocha, Maria Izabel Baltar da. (2000). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34
- Rotenberg, L, Portela, L. F., Marcondes, Willer Baumgartem. (2001). Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública, vol.17, nº.3, maio/jun., p.639-649.
- Silva, L. H. (1995) Admitimos mulheres, para trabalhos neves.Rio de janeiro: REF – revista de Estudos Feministas, vol.3, nº. 2.
- Samara, E. M. (org.) (1997). As ideias e os numeros de gênero, Argentina, Brasil e Chile no século XIX. São Paulo: Editora Hucitec.
- Saffioti, H. (1999). A mulher na sociedade de classes: mitos e realidade. São Paulo: Livraria Quatro Artes.
- Sebastiani, R. V. (2002). Gênero e desigualdade salarial. Porto Alegre: Dissertação de mestrado da UFRGS.
- Siqueira, M. J. (2002). Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma análise de gênero. Florianópolis. RPOT – Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, jan./jun, vol.2, nº1.
- Scott, J. (1990). Gênero: uma categoria útil de analise histórica.Em: Lopes, E.; Louro, G. L. Porto Alegre: Educação e Trabalho, número especial mulher educação e trabalho, jul/dez, vol. 15, nº 2
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.(2002/2004) www.ibge.gov.br. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. PNAD.
- Wajnman – R. N. (2000). Quantas serão as mulheres . São Paulo: Editora 34.
- Zanelli, J.; Borges – Andrade, J.; Bastos, A.V. B. (2004). Psicologia, Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed.
- Zirbel, I. (2004). O Processo de introdução dos estudos de gênero no Brasil. Blumenau: Monografia, FURB.

Apêndices

Apêndice 1

Trabalhos encontrados no Banco de Teses/CAPES e no Indexpsi/POL, no período de 1997 a 2005 (Janeiro)

DESCRITOR	QUANTIDADE	BASE DE DADOS	Pertinentes a pesquisa	
Mulher e trabalho	07	BT/CAPES		01
Gênero e trabalho	02	BT/CAPES		02
Trabalho feminino	02	BT/CAPES		0
Mulher e trabalho	16	POL INDEXPSI	–	03
Gênero e trabalho	14	POL INDEXPSI	–	0
Trabalho feminino	74	POL INDEXPSI	–	08

Apêndice 2

Descrição do Cargo

Cargo: Operador I

Carreira: Operação

Atribuições Principais

- Operar as instalações e equipamentos dentro dos padrões técnicos estabelecidos e das normas operacionais em terra e no mar;
- Instalar equipamentos, dispositivos e sistemas em geral, testar e verificar suas condições;
- Preencher boletins e formulários e elaborar relatórios e gráficos, bem como atualizar bancos de dados.

Complementares

- Coletar amostras e efetuar análises que não exijam certificado;
- Executar e acompanhar serviços de manutenção corretiva, preditiva e preventiva em equipamentos e instalações.

Escolaridade

2º Grau ou Curso Técnico Industrial de Nível Médio.

Específicos

- Curso de formação promovido pela companhia;
- Capacitação e certificação para as atividades em que o ocupante do cargo irá atuar.

Apêndice 3

Consentimento Livre e esclarecido

Caro(a) Senhor(a)

Eu, Marly Terezinha Perrelli, psicóloga, portadora do RG 3461 560 8 e CPF: 641 054 669 68, estabelecida na Rua: Joaquim Ferreira Guimarães 1191 , CEP 83900-000, na cidade de São Mateus do Sul - Paraná, cujo telefone de contato é (42) 532-2765, vou desenvolver uma pesquisa cujo título é Mulheres do Petróleo: Sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas consideradas tradicionalmente masculinas.

O objetivo dessa pesquisa é investigar, através de entrevistas, os sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente masculinas, e necessito que o (a) Sr.(a), forneça informações a respeito de sua vida pessoal e profissional. Para tanto, vou utilizar as perguntas que estão em anexo, devendo ocupá-lo (a) por volta de duas horas. Utilizarei, mediante o seu consentimento, o gravador para registrar as suas respostas, para posteriormente transcrevê-las na íntegra e retornar para que possa rever suas respostas para confirmá-las ou modificá-las. Será reservado o direito de não responder alguma questão que sinta-se constrangido ou decida não responde-las. Caso não queira responder alguma questão, poderá Após, será realizada a análise das informações e será realizado um novo contato com o (a) Sr.(a). para devolução do que conclui no trabalho.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e não trará qualquer benefício direto mas proporcionará um melhor conhecimento sobre o trabalho das mulheres, que poderão beneficiar a construção de conhecimento científico sobre o tema em questão. Não existe outra forma de obter dados com relação ao procedimento em questão e que possa ser mais vantajosa.

Informo que o (a) Sr.(a) tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) Rua : Pedro de Toledo, n ° 715, 1º. andar, Joaçaba – Santa Catarina, nos fones: (49) 5576-4564, (49) 5571-1062, fone/fax: (49) 5539-7162, e comunique-se com a Coordenadora do Curso na UNOESC, Dra. Maria Teresa Trevisol . Caso ainda haja dúvidas a qualquer momento poderei contactar a orientadora da pesquisa, Maria Juracy Toneli, pelo e-mail: juracy@cfh.ufsc.br ou telefone 48-331 8215 (Núcleo de pesquisa).

Também é garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo e também é garantido o direito de recusar-se a responder perguntas que ocasionem constrangimentos.

Garanto que as informações obtidas serão analisadas em conjunto com outras pessoas, não sendo divulgada a identificação de nenhum dos participantes.

O (a) Sr.(a) tem o direito de ser mantido (a) atualizado (a) sobre os resultados parciais das pesquisas e, caso seja solicitada, darei todas as informações que solicitar. Não existirá despesas ou compensações pessoais para o participante em qualquer fase do estudo, incluindo exames e consultas. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

Os dados coletados e os resultados serão ser veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível sua identificação. Esse documento será emitido em duas vias sendo que, uma delas fica em posse da pesquisadora e a outra em posse do sujeito participante dessa pesquisa.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “Sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas consideradas tradicionalmente masculinas.” Eu discuti com a pesquisadora MARLY TEREZINHA PERRELLI sobre a minha decisão em participar das entrevistas nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos.

Assinatura do voluntário

Data: ____/____/____

Apêndice 4

Roteiro de entrevista

Bloco 1 - Dados de identificação

1. Nome:
 2. Sexo:
 3. Data de nascimento: Local:
 4. Escolaridade:
 5. Estado civil:
 6. Naturalidade:
 7. Número de filhos : sexo: idade:
 8. Etnia:
 9. Religião:
 10. Residência: () Própria () Alugada () Outros:
 11. Renda familiar: () 5 a 8* () 9 a 12* () 13 a 16* () 17 a 20*
- * salários
12. Profissão do cônjuge:
 13. Renda familiar do cônjuge:
 14. Endereço:
 15. Com quem reside:

Bloco 2 – Trabalho

1. Quais foram os empregos que teve antes de ingressar na empresa?
2. Por quanto tempo permaneceu em cada emprego?
3. Quais funções ou cargos ocupou nesses outros empregos?
4. O que fez você decidir /escolher o trabalho na Petrobras?
5. Como ingressou na empresa?
6. Atualmente você tem outra atividade além dessa? Remunerada?
7. Em que ano começou a trabalhar na empresa?
8. Há quanto tempo exerce esse cargo?
9. Fale sobre o que você faz na empresa (suas tarefas) na empresa?
10. Você desempenha todas as tarefas indicadas nesse cargo?

11. Seus colegas desempenham as mesmas tarefas que você (atribuídas ao cargo)? Há diferenciações? Quais/
12. Qual o período de trabalho na empresa?
13. Quais as facilidades que você tem no desempenho de suas tarefas? A que atribui essas facilidades?
14. Quais as dificuldades que você tem no desempenho de suas tarefas? A que atribui essas dificuldades?
15. Você sabe que esse cargo era ocupado somente por homens?
16. O que você acha do fato de uma mulher trabalhar nesse cargo que era ocupado tradicionalmente por homens?
17. O que você sente por trabalhar nesse cargo?
18. Qual a importância de seu trabalho para a empresa?
19. Você trabalha com outras mulheres em seu grupo de trabalho?
20. Fale sobre sua convivência com elas?
21. O que você ouve das mulheres sobre trabalhar nesse cargo que era tradicionalmente masculino?
22. O que você ouve dos homens sobre trabalhar nesse cargo que era tradicionalmente masculino?
23. O supervisor trata de forma diferente os homens e as mulheres nesse cargo?
24. Quais as decorrências do trabalho em turno em sua vida?
25. Você adaptou-se ao trabalho em turno?
26. Fale sobre como se sente ao trabalhar em turno.
27. Fale sobre sua convivência com os colegas de trabalho.
28. Fale sobre sua convivência com seu supervisor.
29. Fale sobre sua convivência com a gerência.

Bloco 3 – Vida Social/familiar

1. Quais são as interferências do trabalho na vida familiar?
2. O que faz quando não está trabalhando? Durante a semana/fim de semana.
3. Quais são as repercussões desse trabalho atualmente em sua vida:
4. Nas atividades sociais, como festas, aniversários de filhos/familiares/amigos.
5. Em datas especiais como: natal, ano novo, feriados.
6. O que sua família (marido/filhos) pensa sobre seu trabalho?

7. Para que tem filhos que ainda dependam da mãe:
8. Quem fica com os filhos?
9. Quem alimenta as crianças?
10. Quem administra a casa quando esta trabalhando?
11. Qual é seu lazer preferido?
12. Seu trabalho interfere em seu lazer?
13. Seus amigos fazem parte do seu trabalho?
14. Fale sobre isso. Quer esse trabalho para sua filha (o).
15. O que significa para você trabalhar nessa função.