

MERCADO DE TRABALHO INDUSTRIAL E A QUESTÃO DO "GÊNERO": UMA ANÁLISE DO TRABALHO FEMININO EM INDÚSTRIAS DE RIO CLARO, SP

Denise Leonardo Custodio Machado de OLIVEIRA¹

Silvia SELINGARDI-SAMPAIO²

Resumo

A investigação empírica que embasa este artigo objetivou analisar o trabalho feminino na indústria do município de Rio Claro, S.P. Depois de se demonstrar a importância do uso do conceito de gênero como categoria de análise, é examinada a situação de trabalho de mulheres, tanto do ponto de vista quantitativo (no que se refere à oferta de empregos femininos), como qualitativo (quando se investiga as condições de trabalho das operárias, em comparação às dos homens). Os resultados evidenciaram a existência de uma divisão sexual do trabalho na indústria, na qual as mulheres, geralmente, desempenham tarefas desqualificadas, e recebem salários mais baixos que os homens, reproduzindo a desigualdade, entre os sexos, existente na sociedade.

Palavras-chave: mercado de trabalho, gênero, trabalho feminino industrial, divisão sexual do trabalho.

Abstract

Industrial Labour Market and the Question of Gender: An Analysis of the Female Work in the Industries of Rio Claro, S.P.

The aim of this article is to analyse the female work in the manufacturing sector in Rio Claro, S.P. First, it is demonstrated the great importance of using the concept of gender as an analytical category. In a second path, it is reported an empirical study developed in Rio Claro, through quantitative and qualitative analyses (how are the female's industrial job supply and the women's work conditions, comparing to those of men?). The results pointed out to a sexual division of labour in manufacturing sector, where generally, women hold unskilled tasks and have lower salaries, as an extension of the gender inequalities that remains in the whole society.

Keywords: labour market, gender, female work, manufacturing industry, sexual division of labour.

¹ Mestre em Geografia - UNESP - Rio Claro, SP - Avenida 50 nº 760, bloco 4 apto.3, Cep 13504-060, Rio Claro, S.P. - e-mail denitaba@uol.com.br

² Profa. Livre-Docente do Curso de Pós-Graduação em Geografia - UNESP - Rio Claro, SP - e-mail triesses@claretianas.com.br

INTRODUÇÃO

A partir de 1960, a atividade industrial sofreu mudanças, não só na organização da produção e do trabalho, mas também na oferta de empregos, mudanças estas que fazem parte da própria reestruturação do capitalismo, como sistema econômico hegemônico. Neste contexto, geógrafos, preocupados com a questão do emprego na atividade industrial, têm se voltado para a análise dos mercados de trabalho, tanto em nível local quanto global, no tocante à sua estrutura e dinâmica, em face das mudanças técnico-produtivas que ocorreram.

Dentre os aspectos que vêm sendo abordados, atenção especial tem sido dada à questão do gênero no mercado de trabalho, e isso graças ao crescente processo de incorporação feminina ao trabalho industrial. Tal processo se caracteriza pelo aumento do número de mulheres operárias, e por uma conseqüente divisão sexual do trabalho, que separa tanto tarefas, quanto os próprios ramos industriais, em masculinos e femininos. O Brasil não foge a esta regra: a participação da mão-de-obra feminina na indústria brasileira, que, em 1985, correspondia a 26,35% do total de empregados, atingiu a proporção de 28,13%, em 1997 (PASTORE, 1999).

Homens e mulheres vêm ocupando o espaço da produção e do trabalho, porém, em diferentes condições. Entre outras características restritivas, a serem analisadas neste artigo, o próprio fato das mulheres terem de enfrentar uma dupla jornada de tarefas - na esfera doméstica e na produtiva - as coloca numa situação difícil em relação à competição no mercado de trabalho.

A Geografia, enquanto ciência social, não pode ignorar as desigualdades sociais e econômicas que ocorrem no espaço. Neste sentido, as relações de gênero – que se traduzem por relações de desigualdades entre os sexos, em que, geralmente, a mulher é subjugada, inclusive na esfera econômica – devem integrar o elenco temático das análises geográficas.

Esta é a orientação do presente artigo, que objetiva, antes de tudo, trazer à luz a questão do gênero no trabalho, através de estudo da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho industrial do município de Rio Claro, SP. Este apresentou considerável expansão industrial a partir dos anos 70, período que também se identifica como de expressivo crescimento da participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho brasileiro. Especificamente, pretende-se encontrar respostas para as seguintes questões: Qual é o grau de participação das mulheres no setor industrial de Rio Claro? Como tem evoluído esta participação, nos últimos anos? Quais os ramos industriais que mais tendem a empregar mão-de-obra feminina? Quais tipos de tarefas são destinados às mulheres nas fábricas? As condições de trabalho e de remuneração das mulheres são iguais às dos homens? Qual o perfil sócio-cultural das operárias? As evidências empíricas encontradas em Rio Claro encontram respaldo no corpo teórico existente? Considerando-se que o trabalho extradomicílio implica na separação entre casa e local de trabalho, como se dá a relação da mulher trabalhadora com o espaço urbano?

Fundamentada em evidências empíricas e na teoria de base, a idéia central que se busca corroborar é que o número de mulheres que trabalham no setor industrial de Rio Claro é menor que o de homens, sendo que a maioria delas tende a se concentrar em ramos industriais tidos tradicionalmente como “femininos” (confeções, produtos alimentares), ao mesmo tempo em que outros gêneros, considerados “masculinos” (mecânica, de material elétrico e de comunicações), vêm empregando, de forma crescente, mulheres nas atividades produtivas. A estas trabalhadoras são destinadas, geralmente, tarefas semiqualficadas ou desqualificadas, sendo seus salários mais baixos que os dos homens.

Este artigo apresenta-se estruturado em cinco partes, além da introdução. A primeira parte explicita a fundamentação teórica e metodológica adotada, enfocando, basicamente, o conceito de "gênero" como categoria de análise. Na segunda parte, discorre-se sobre o desenvolvimento industrial em Rio Claro, e sobre o correlato mercado de trabalho feminino. Na terceira parte, tem início a análise dos resultados da amostra investigada, fazendo-se, num primeiro momento, a caracterização geral dos estabelecimentos industriais e, em seguida, uma avaliação da oferta de empregos femininos, durante a década de 90, das políticas de emprego adotadas pelos estabelecimentos industriais, assim como de outras relações existentes entre as empresas e a mão-de-obra empregada. Na parte quatro, o foco da análise volta-se para a situação das mulheres no interior das fábricas, sendo examinadas a divisão de tarefas, as jornadas de trabalho cumpridas e a remuneração recebida. Na quinta parte, alguns dados sócio-culturais da mão-de-obra feminina são avaliados, e procura-se confrontar a localização das indústrias com os bairros/locais de residência das operárias, estabelecendo-se relações da mulher trabalhadora com o espaço urbano.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E METODOLÓGICA

Trabalho, Mercado de Trabalho e a Questão do "Gênero" na Atividade Industrial

Iline e Motliov (1986, p.299) definem trabalho como "atividade racional do homem dirigida para a modificação e a adaptação dos objetos da natureza para a satisfação das suas necessidades". Braverman (1987, p.56) acrescenta que "como todos os processos vitais e funções do corpo, o trabalho é uma propriedade inalienável do indivíduo humano", o que significa que o trabalho, em si mesmo, não pode ser adquirido ou comprado por outra pessoa.

Seguindo este mesmo raciocínio, Storper e Walker (1989, p.155), Marx (1867) apud argumentam que "...o trabalho difere fundamentalmente das mercadorias porque está materializado na vida, na consciência do ser humano, sendo um fator irredutível e ubíquo da existência humana e da vida social". Para estes autores, embora o trabalho assuma a forma de mercadoria, ele não o é de fato, pois não tem forma própria, e é peculiar ao homem.

Entretanto, a força de trabalho – denominação dada por MARX à "capacidade humana de executar trabalho" (BRAVERMAN, 1987, p.54) pode ser vendida pelo homem, constituindo-se, pois, numa mercadoria.

O desenvolvimento do sistema capitalista provocou a separação entre trabalho e capital, ou seja, entre os que operam e os que detêm os meios de produção, sobretudo em face do surgimento da indústria moderna. À medida que o artesanato se vê destituído dos seus instrumentos de trabalho, restando-lhe apenas a sua capacidade de trabalhar, passa a integrar o processo produtivo não mais na condição de trabalhador independente (VARGAS, 1994), e sim, como operário assalariado, que vende sua força de trabalho.

Assim sendo, de acordo com Marx (1981, p.36), aquilo que "o operário vende não é diretamente o seu *trabalho*, mas a *sua força de trabalho*, cedendo temporariamente ao capitalista o direito de dispor dela."

Já o mercado de trabalho pode ser definido como a relação entre a oferta de trabalho e a demanda por trabalhadores, em época e lugar determinados, ou ainda, como o conjunto de pessoas e/ou empresas que, em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação. Pires (1995, p.2), com maior

profundidade, define mercado de trabalho como “[...] o lugar em que as relações de trabalho aparecem permeabilizadas por compromissos tácitos entre indivíduos ou categorias personalizadas por agentes sociais distintos – empregadores e empregados –, onde a troca opera sob formas diversas de remuneração e reprodução social”.

Como há trabalhadores de ambos os sexos, qualquer que seja a definição de mercado de trabalho, ela deve ser entendida referindo-se tanto ao universo masculino quanto ao feminino.

Mercado de Trabalho: As Abordagens Tradicionais

Segundo Pinch e Storey (1992, p.199), de acordo com a teoria econômica neoclássica, “os salários são o preço do trabalho, e em um mercado livre, sem controles, eles são governados, como todos os preços, pela interseção da oferta e da demanda”. Além disso, sob este enfoque, o trabalho é considerado homogêneo no que se refere à qualidade.

Contrapondo-se a esta visão, surge a teoria do capital humano, segundo a qual os trabalhadores são pagos conforme o seu “valor produtivo”, ou seja, de acordo com fatores como educação, habilidade e experiência.

Neste sentido, os baixos salários recebidos pelas mulheres seriam explicados em função de haver pouco investimento na formação das mesmas. No entanto, Pinch e Storey (1992) argumentam que se a falta de capacitação das mulheres pode explicar o seu nível salarial, por outro lado, os baixos salários podem dificultar a possibilidade delas se capacitarem. Esta abordagem, pois, não esclarece a razão pela qual as mulheres, dentro de categorias profissionais específicas, desempenham certas tarefas.

Além disso, mais do que a qualificação, os salários podem variar em virtude da ação dos próprios trabalhadores, dentro das firmas, (nos mercados de trabalho internos) os quais, unidos, podem reivindicar melhores condições de remuneração e de trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores do mercado de trabalho externo, devido à competição entre si e à consequente desunião, ficam sujeitos a empregos de baixos salários.

As Teorias da Segmentação

De acordo com Morrison (1990), o conceito de segmentação foi proposto em oposição ao tratamento dado pelos teóricos neoclássicos à questão do mercado de trabalho, os quais defendiam a idéia da homogeneidade do trabalho.

Assim, a teoria dual considera o mercado de trabalho dividido em dois grandes segmentos (mercado primário, ou interno, e mercado secundário, ou externo), cuja diferença básica consiste na maneira pela qual o trabalho é remunerado.

O primeiro deles seria característico de grandes empregadores, geralmente institucionais, que tendem a recompensar o trabalho de forma a atrair aqueles com altos níveis de capital humano, e/ou alta habilidade adquirida, e os encorajam, através de salários mais altos e de garantias de estabilidade no emprego, a permanecerem empregados. Já o mercado secundário, ou externo, abrangeria pessoas com baixos dotes de capital humano, em empregos semi, ou mesmo desqualificados, de baixos salários e sem estabilidade (MORRISON, 1990, p.492-493). De acordo com teóricos da segmentação, é neste último segmento que as mulheres, em geral, estariam inseridas.

Danson (1982), Storper e Walker (1989) consideram o mercado de trabalho como sendo tríplice, ou seja, dividido em três segmentos ou estratos, cuja diferença básica estaria não só nos salários, mas também na possibilidade do trabalhador ascender profissionalmente.

Para Danson (1982), haveria o mercado "primário superior", o "primário inferior" e o "secundário". Já Storper e Walker (1989, p.171), analisando o caso dos EUA e da Europa Ocidental, de 1950 até a década de 70, denominam os três segmentos do mercado de trabalho como "primário independente", "primário subordinado", e "secundário". O segmento "primário independente" abrangeria os empregos permanentes e de tempo integral, com altos salários, e seria integrado por trabalhadores especializados e profissionais técnicos de nível superior, predominantemente homens brancos, e com bom status social. Quanto ao "primário subordinado", o mesmo corresponderia a empregos de tempo integral e salários relativamente altos. Com mobilidade limitada, os trabalhadores, semi-especializados, apresentariam habilidades muito mais adquiridas através de treinamento e de experiência na função, do que trazidas da educação pregressa. Este segmento incluiria um número muito grande de trabalhadores, com tarefas estreitamente definidas, empregados em indústrias fordistas de produção em massa, então com grande crescimento de demanda. Ao segmento "secundário" caberiam os empregos de salários baixos a médios, com trabalhadores sujeitos à falta de mobilidade inter-segmentos, a nítido controle social no emprego e a desconforto físico nas fábricas. As mulheres ocupariam este segmento.

Para a explicação da situação profissional feminina, entretanto, as teorias de segmentação são consideradas insatisfatórias, por alguns pesquisadores.

Pinch e Storey (1992, p.199) colocam que, num primeiro momento, os teóricos do mercado de trabalho dual procuraram explicar as estruturas dos empregos pelo lado da demanda; posteriormente, eles tiveram que utilizar fatores do lado da oferta, que vieram a reforçar a tendência da demanda em direção ao dualismo. Assim sendo, o fato das mulheres se situarem no mercado secundário é explicado com o argumento de que elas próprias se identificam, antes de tudo, com a esfera doméstica, ficando o trabalho remunerado para um segundo plano. Contudo, pesquisas têm demonstrado que, ao contrário do que apregoaram alguns teóricos, nem sempre as mulheres tendem a permanecer nos mercados secundários.

De acordo com Brumer (1988), as teorias da segmentação não explicam o motivo das mulheres ocuparem os mercados secundários, sendo que a causa da discriminação sofrida pelas mulheres, no mercado de trabalho, encontra-se fora da esfera econômica. Também o fato de apenas as mulheres se dedicarem ao trabalho doméstico - o que as caracteriza como uma mão-de-obra instável e de baixa qualificação, não estando aptas a ocuparem determinados empregos - não é explicado pelas teorias da segmentação, segundo Brumer (1988).

O "Exército" de Reserva de Trabalho

No que se refere à teoria social marxista, as idéias de Braverman (1974; 1987), sobre o processo de trabalho na fase do capitalismo monopolista, exerceram grande influência sobre os teóricos do mercado de trabalho. No que concerne à Geografia Industrial, como coloca Selingardi-Sampaio (1996, p.4), os geógrafos estruturalistas tomaram o trabalho do citado autor como ponto de partida essencial para a sua construção teórica.

Segundo Pinch e Storey (1992, p.200), Braverman retomou dois conceitos do marxismo clássico. Um é a "tese da desqualificação", de acordo com a qual os capitalistas lutarão para reduzir os custos de trabalho, simplificando ou desqualificando as tarefas, de forma que elas sejam consideradas de fácil desempenho, e, assim sendo, destinadas à mão-de-obra desqualificada ou semi, e, portanto, barata. O outro conceito se refere à "tese do exército de reserva de trabalho", que estabelece que os períodos de crescimento e recessão, endêmicos ao capitalismo, resultarão em variações na demanda por trabalho, levando à formação de uma reserva de trabalhadores, que são periodicamente empregados e depois dispensados.

Ainda de acordo com Braverman (1974), o aumento da participação feminina, tanto no setor de serviços quanto na indústria, seria uma consequência deste processo de desqualificação e, assim, as mulheres seriam parte importante do exército de reserva de trabalho capitalista.

Quanto à desqualificação do trabalhador, Braverman (1974) foi criticado por considerar certos empregos como desqualificados, pelo simples fato de serem desempenhados por mulheres. O autor também ignora a "requalificação" dos trabalhadores, que ocorre nas economias capitalistas. Quanto à tese do exército de reserva, pode ser argumentado que, embora em determinados ramos industriais, as mulheres comumente sejam consideradas como um excedente de mão-de-obra, o processo de "deindustrialização" e o crescimento no setor de serviços têm sido acompanhados de um aumento no desemprego masculino, enquanto cresce a participação feminina no mercado de trabalho, inclusive em empregos permanentes (WALBY, 1989, apud PINCH e STOREY, 1992, p.200).

O Trabalho Feminino como Estratégia Familiar

Uma das abordagens teóricas voltadas especificamente para o trabalho feminino é a que o percebe como uma estratégia familiar.

Chant (1996) analisou o papel desempenhado pelas mulheres em períodos de recessão econômica, no México e nas Filipinas, nas duas últimas décadas. Segundo ela, em épocas de crise, as mulheres tendem a exercer um triplo papel: o da reprodução familiar (cuidando dos afazeres domésticos, da família), o da produção familiar (desenvolvendo atividades que gerem rendimentos), e o da administração/manutenção da comunidade (CHANT, 1996, p.298). Assim, são as dificuldades econômicas enfrentadas pelas famílias de baixa renda que motivam as mulheres, casadas ou não, ao ingresso no mercado de trabalho; trata-se de uma estratégia familiar, que visa a sobrevivência.

A presença de filhos, e a de outras pessoas que residam junto com a família (parentes, amigos), também são consideradas quando é avaliada a situação familiar das mulheres, pois podem tanto justificar como possibilitar a sua inserção no mercado de trabalho. Desta forma, é comum, por exemplo, que filhos mais velhos (em geral, do sexo feminino) cuidem dos irmãos menores, enquanto a mãe sai de casa para trabalhar, ao passo que a presença de parentes ou pessoas amigas morando em casa (também do sexo feminino), representa, para a mulher trabalhadora, ter com quem dividir o serviço doméstico.

O fato de mulheres serem chefes de família (ou arrimo, ou "cabeça" de família) tem recebido bastante atenção por parte de pesquisadores, pois geralmente justifica a sua inserção no mercado de trabalho. Segundo Lawson (1995), a chefia de família, historicamente, é vista, nos moldes patriarcais, como uma função masculina. Entretanto, de acordo com Chant (1996), nos países em desenvolvimento, embora a maior parte das famílias, nas áreas urbanas, seja chefiada por homens, é crescente o número de mulheres nesta situação.

A Ideologia Patriarcal

Um outro tipo de abordagem do trabalho feminino é o que o considera como fruto da ideologia patriarcal.

O patriarcado foi definido por Rich (1978), apud Calió (1991, p.54), como "[...] um sistema familiar e social, ideológico e político com o qual os homens – através da força, dos rituais, da tradição, da lei, da linguagem, dos costumes, da educação e da divisão de trabalho – definem o papel que deve ser interpretado socialmente pelas mulheres".

Segundo Calió (1991), alguns autores privilegiaram o fator biológico, considerando o patriarcado como inevitável. Referindo-se às sociedades primitivas, argu-

mentam que os problemas relativos à mobilidade feminina, em função da gravidez e do aleitamento, teriam levado a mulher a uma maior passividade e, consequentemente, à divisão natural do trabalho, cabendo a ela o cultivo agrícola e a domesticação dos animais, e ao homem, a caça.

De acordo com a citada autora, há duas correntes do pensamento feminista que se dividem quanto à origem do patriarcado e da opressão feminina: a corrente radical, que atribui à reprodução biológica a divisão social dos papéis masculino e feminino, e a corrente socialista, a qual enfatiza as relações sociais de produção e reprodução.

Desde as sociedades primitivas, existe uma divisão do trabalho entre os sexos. Porém, "[...] a ausência de propriedade privada tornava de igual valor social o trabalho dos homens e mulheres [...]" (CALIÓ, 1991, p.56, com base em ENGELS, 1984). Em um determinado momento histórico, porém, a divisão do trabalho acontece a partir de relações de dominação estabelecidas pelos homens; a desvalorização do trabalho feminino teria, assim, origem social.

Com o desaparecimento da economia tradicional, o trabalho produtivo passa a ser considerado masculino, enquanto que o trabalho doméstico, tido como não produtivo, é atribuído às mulheres. Como um reflexo da ideologia patriarcal, vigente na sociedade, as mulheres tendem, no mercado de trabalho, a se concentrar nos chamados "guetos do trabalho feminino": ramos industriais têxtil, alimentício e farmacêutico, setor de serviços e magistério.

O "Gênero" como Categoria de Análise

A incorporação do conceito de gênero aos estudos geográficos ocorreu nos anos 80, quando geógrafas, adeptas do feminismo, abordaram a "questão da mulher" (CALIÓ, 1991, p.13).

Rossini (1988, p.2), referindo-se à importância da utilização do gênero como categoria de análise, na Geografia, pondera que "[...] o ser humano - mulheres e homens -, através do seu trabalho, é o elemento central na discussão da produção do espaço [...]". Silva (1995, p.794) também afirma: "como o estudo de grupos escamoteia o gênero, o estudo do trabalho da mulher no espaço é uma tentativa de resgatar a importância da mulher na produção e reprodução espacial".

De acordo com Massey (1996), a Geografia Feminista deve se preocupar não com a análise isolada da questão da mulher, e sim, com a masculinidade e a feminilidade que são socialmente construídas em cada lugar. Neste sentido, enfatiza a necessidade de se abordar a geografia das relações de gênero, considerando-se que tais relações variam de um lugar para o outro, de acordo com a cultura local. Esta variabilidade geográfica é de extrema importância, uma vez que se reflete na própria organização econômica de uma região ou país.

Após 1984, a Geografia Feminista invade todas as áreas da pesquisa geográfica, especialmente a urbana. Na Geografia Industrial, foi a partir da introdução do conceito de gênero - por Massey (1983), Friberg (1993), Lawson (1995), CHANT (1996), entre outros - que a divisão do mercado de trabalho por sexo passou a ser analisada.

O Trabalho Feminino na Indústria

Segundo Abreu (1986), antes mesmo da Revolução Industrial, a mulher já ocupava um lugar no mercado de trabalho e, especificamente, na produção manufatureira. No entanto, como a produção se dava muitas vezes nas próprias residências (além das oficinas dos pequenos artesãos), o trabalho da mulher ficava restrito ao seu próprio grupo familiar. Em setores artesanais especializados, onde a entrada de mulheres era proibida pelas corporações, elas detinham conhecimento, pois

sua experiência era muitas vezes adquirida trabalhando ao lado do marido. Assim, a mulher trabalhadora não se constitui exatamente num produto da Revolução Industrial (idéia esta defendida por muitos teóricos); o que esta causou, entre outros efeitos, foi a separação entre casa e local de trabalho e, conseqüentemente, o papel da mulher, como trabalhadora, tornou-se mais visível pela sociedade (ABREU, 1986, p. 61-62).

Com a Revolução Industrial, a concentração do trabalho em estabelecimentos fabris dificultava às mulheres aprenderem ofícios especializados, o que contribuiu para que as mesmas se constituíssem num tipo de mão-de-obra desqualificada, à exceção de algumas atividades específicas (ABREU, 1986, p.62). A divisão sexual do trabalho industrial torna-se notória, com as mulheres empregadas geralmente em ramos e setores tidos como "femininos", como indústrias têxteis, de confecções de roupas (especialmente para mulheres), e de chapéus.

Analisando o ramo têxtil no Brasil, Andrighetti (1987, p.51) observou que, desde quando foi implantado, na segunda metade do século XIX, ele "[...]constituiu-se num dos ramos industriais que mais absorveu a mulher como mão-de-obra[...]". Já em 1920, a participação feminina no conjunto da mão-de-obra têxtil havia declinado para 70%, e um dos fatores que contribuiu para isto foi a imigração estrangeira. Outros dados levantados pela autora também indicaram a tendência à diminuição do número de mulheres neste ramo, nas décadas seguintes, principalmente após os anos 50, quando as inovações tecnológicas introduzidas acentuaram ainda mais a redução da participação da mão-de-obra feminina.

No tocante à indústria de vestuário e de confecções, o acentuado crescimento na produção industrial de roupas, verificado entre os anos 70 e 80 (ABREU, 1986), e o fato de se tratar de um ramo, que diferentemente do têxtil, sofreu pouca inovação tecnológica, explicariam porque tal indústria se inclui entre as que mais absorveram mão-de-obra feminina.

Também no mencionado período, a participação de mulheres na força de trabalho industrial brasileira foi marcada por aumento no número de operárias, e por mudança quanto à distribuição da mão-de-obra feminina nos diferentes ramos industriais; mulheres, antes concentradas nas indústrias têxteis e de vestuário, passaram a trabalhar também em outros ramos, como a metalurgia (SOUZA-LOBO, 1991, p.17).

Cunningham (1987), analisando a evolução do emprego industrial feminino no Estado de São Paulo, constatou que, entre 1960 e 1980, nos ramos químico, farmacêutico e têxtil, diminuiu a proporção de empregos femininos, enquanto em outros, como o de material elétrico e comunicações, a citada proporção aumentou.

A Divisão Sexual do Trabalho

Desde o início do processo de industrialização, existe uma divisão sexual do trabalho, distinguindo tarefas masculinas de tarefas femininas. M. Guilbert, apud por Souza-Lobo (1991, p.150), apontou alguns critérios que definem o trabalho feminino: menor intensidade de esforço físico; menor grau de dificuldade ou complexidade; caráter repetitivo mais nitidamente marcado; predomínio de tarefas manuais; séries mais longas; necessidade de maior rapidez; caráter mais sedentário.

Um aspecto importante, que exprime a diferença entre homens e mulheres numa fábrica, é a possibilidade de "fazer carreira", ou seja, de serem promovidos com o passar dos anos, dentro da indústria. No caso de uma indústria de material elétrico pesquisada por Souza-Lobo (1991), o cargo de contramestre, e até mesmo o de supervisor, era ocupado por ex-consertadores. Já para as mulheres, a oportunidade era a de começarem como montadoras e chegarem, no máximo, a trabalhar como reservas ou calibradoras, as quais eram funções consideradas não-qualificadas.

De acordo com Souza-Lobo (1991), o fato da mão-de-obra feminina ser considerada dócil, passiva (em comparação à masculina), e a pequena participação das trabalhadoras junto aos sindicatos, motiva as indústrias a contratarem mulheres. Ao mesmo tempo, a falta de união da classe trabalhadora feminina, de certa forma, contribui para a permanência da discriminação com relação à mulher e, conseqüentemente, da divisão sexual do trabalho na indústria.

A adoção de práticas flexíveis de produção também parece influenciar a divisão sexual do trabalho industrial. Segundo Abreu (1994), as inovações tecnológicas introduzidas nas indústrias não têm as mesmas conseqüências para homens e mulheres. A especialização flexível, ao exigir alta qualificação profissional, vem contribuindo para a persistência da divisão sexual do trabalho. As tarefas desempenhadas pelos chamados operários polivalentes são geralmente destinadas aos homens, justamente pelo fato das mulheres serem consideradas como uma mão-de-obra desqualificada. Quando as operárias tornam-se polivalentes, ou seja, quando as novas tecnologias flexíveis são incorporadas ao trabalho feminino, o que ocorre na verdade é uma justaposição do taylorismo a essas novas técnicas. As qualidades novas (capacidade de autocontrole, integração de exigências de qualidade, gestão de estoques, regulação dos equipamentos) são adicionadas às qualidades antigas (rapidez e destreza) (ABREU, 1994, p.56).

Ainda segundo Abreu (1994, p.57), "[...] ser operário qualificado não é a mesma coisa para homens e mulheres, [...]" pois, "[...] enquanto para os homens a qualificação cresce com a idade, as qualidades requeridas para as mulheres, de destreza e rapidez, fazem com que, na maior parte das vezes, a idade seja acompanhada de desqualificação".

A Indústria de Confeccões

Diversos autores têm apontado para a tendência ao predomínio da mão-de-obra feminina na indústria de confeccões, em todo o mundo. Neste sentido, há dois motivos que explicariam a contratação de mulheres por este setor: a pouca inovação tecnológica sofrida pelo mesmo, e o fato de abranger, em grande parte, tarefas manuais, consideradas como femininas.

Para Peck (1990, p.36), o processo de trabalho na indústria de confeccões pouco mudou, desde o período entre-guerras, quando o método tradicional de produção (*making through*, no qual o trabalhador produzia uma peça por inteiro) foi substituído por um sistema baseado em uma detalhada divisão do trabalho, com cada operário desempenhando somente uma tarefa no processo de montagem. Este processo de desqualificação e subdivisão do trabalho foi associado à "feminização" da indústria, quando os trabalhadores do sexo masculino foram sendo substituídos por grupos de mulheres operadoras de máquinas, menos qualificadas, cada uma trabalhando em uma tarefa única, repetitiva.

Assim sendo, a indústria de confeccões permaneceu altamente trabalho-intensiva. Embora tenha havido algumas inovações técnicas, como a introdução de máquinas especializadas, o processo de produção continua baseado em máquinas de costura, operadas individualmente, exigindo-se, portanto, dos trabalhadores, habilidades manuais (PECK, 1990, p. 36-37).

Segundo Lawson (1995), a adoção de práticas flexíveis de trabalho (como a subcontratação a domicílio), enquanto permite, do lado da empresa, diminuição nos custos, possibilita às mulheres conciliarem atividade remunerada com ocupações domésticas.

Material e Método

No trabalho de campo, foram utilizados dois instrumentos de pesquisa: um formulário, com questões sobre políticas de emprego, mão-de-obra, seus locais de residência, produção, salários e jornada de trabalho; e uma tabela, com itens relativos a dados pessoais das operárias, como estado civil, faixa etária, número de filhos, grau de escolaridade, naturalidade e bairros de residência. Todas as informações foram obtidas junto às empresas industriais.

O campo de análise restringiu-se às 100 maiores unidades industriais existentes em junho de 1997, de acordo com Selingardi-Sampaio (1997), sendo delas extraída uma amostra com 1/3 do total de indivíduos, ou seja, com 33 estabelecimentos.

Considerando-se que o objetivo da pesquisa era analisar o trabalho feminino na indústria em geral, optou-se por não se determinar os ramos industriais a serem investigados, com exceção do de confecções. Além disso, também a idéia de se verificar quais são os ramos que tendem a empregar a mão-de-obra feminina nos levou a tal procedimento.

A fim de se determinar quais indústrias seriam alvo de investigação, numa primeira tentativa, adotou-se a amostragem sistemática, conforme Cochran (1963) e Barnett (1974). Porém, com tal procedimento, indústrias consideradas relevantes (as quais figuravam entre as 10 maiores, e empregavam mulheres), ficaram excluídas. Além disso, no caso do setor de confecções, do total de 13 indústrias, apenas três foram incluídas na amostra.

Para corrigir tais falhas, optou-se pela amostragem estratificada, também segundo os citados autores, e a amostra ficou assim definida: 1º estrato, os 10 maiores estabelecimentos industriais; 2º estrato, as 7 maiores unidades do ramo de confecções; 3º estrato, 16 indústrias, sorteadas aleatoriamente

Quanto à aquisição dos dados pessoais, era necessário ter acesso ao fichário de cada empresa, o que implicaria em, no mínimo, duas visitas a cada estabelecimento (sendo uma para a aplicação do formulário, e outra para a pesquisa nos fichários). Por conta disso, ficou definido que os dados das operárias seriam levantados em 15 indústrias (cerca de 50% da amostra), o que seria suficiente para se traçar um perfil sócio-cultural da mão-de-obra feminina.

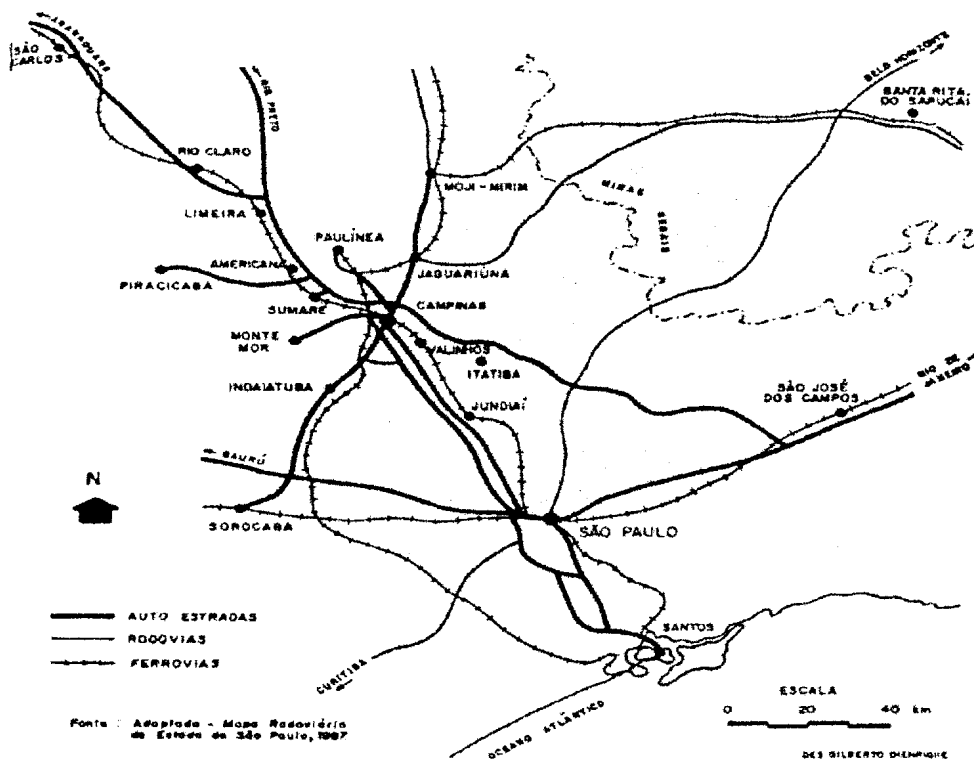
Ao todo, foram contactadas 63 empresas, das quais 26 não empregavam mulheres, 5 haviam sido extintas (incluindo-se uma que estava em processo de extinção), e 7 não responderam ao formulário. Assim, a pesquisa de campo compreendeu a investigação de 25 estabelecimentos industriais, sendo que 18, entre eles, forneceram dados pessoais das operárias.

O ESPAÇO ESTUDADO: A ATIVIDADE INDUSTRIAL EM RIO CLARO, S P.

Rio Claro e a Indústria

O município de Rio Claro localiza-se na porção centro-oriental do Estado de São Paulo, integrando a Região Administrativa de Campinas. Sua sede possui dimensões médias, tendo registrado 167.642 habitantes, em 2000. Situa-se a 170 km da capital paulista, estando junto a importantes vias troncais de circulação, as quais o ligam tanto à capital, como a outras cidades de São Paulo, e a outros Estados (Figura 1).

Figura 1 - Localização de Rio Claro no Estado de São Paulo e Principais Vias de Acesso



Fonte: Pinheiro (1993, p.78)

Rio Claro insere-se, ainda, na chamada "Região Industrial da Baixada Anhanguerana" (SELINGARDI-SAMPAIO, 1982), maior concentração industrial do interior paulista, tendo como vizinhos, ou situados proximamente, alguns dos municípios mais industrializados e prósperos do Estado, como Campinas, Americana, Sumaré, Piracicaba, Limeira e Araras. Tal localização apresenta-se como favorável ao município, por desfrutar de vantagens do 'campo aglomerativo', ou seja, "do espaço de atuação das economias de aglomeração que as cidades, as indústrias já instaladas, as populações, os serviços já existentes, enfim, os conjuntos urbano-industriais bastante desenvolvidos representam e que, obviamente, funcionam como um fator de atração industrial" (SELINGARDI-SAMPAIO; CUSTÓDIO, 1995, p.26). Por outro lado, o fato de concorrer com municípios mais industrializados faz com que Rio Claro ocupe posição secundária na hierarquia industrial da região.

O processo de industrialização rio-clarense iniciou-se a partir de 1873, quando surgiram diversos estabelecimentos, definindo-se, assim, a chamada fase "pioneira" da industrialização local (SELINGARDI-SAMPAIO, 1987), caracterizada, sobretudo, pela instalação de pequenas e médias indústrias, pertencentes, em geral, a imigrantes estrangeiros e seus descendentes, que produziam bens de consumo para a população local.

Em 1930, iniciou-se uma nova fase na atividade industrial rio-clarense, a “tradicional” (que se estenderia até 1969), marcada tanto pelo domínio de ramos considerados “tradicionais” – tais como bebidas, têxtil, minerais não-metálicos -, quanto por estabelecimentos de pequeno e médio porte. De acordo com Selingardi-Sampaio (1987, p. 27-28), o fraco crescimento ocorrido na fase tradicional pode ser verificado através da variável ‘pessoal ocupado’: se, em 1940, havia 2178 pessoas ocupadas na indústria, em 1970 passou-se para 3963, um crescimento global de 81,95%, em 30 anos. Tal crescimento, porém, assume pequenas proporções, se comparado ao ocorrido no período 1970 -1980, quando o número de pessoal ocupado passou de 3963 para 8777, um aumento de 121,47%, em apenas uma década.

Assim, foi somente a partir de 1970, na chamada fase “dinâmica”, que o processo de industrialização rio-clarense sofreu maior impulso, com a ascensão de ramos “motrizes” (como química, material de transporte, mecânica), e a instalação de grandes e médios estabelecimentos. Esta expressiva fase de expansão industrial deveu-se à atuação de forças externas ao município, através de investimentos de empresas multinacionais e nacionais, sediadas, estas, principalmente na metrópole paulistana. O poder público local teve atuação marcante, ao implementar medidas de incentivo à industrialização, as quais vieram favorecer a instalação de várias empresas no município.

No início dos anos 80, houve um refluxo de capitais externos, provavelmente como consequência da crise da economia capitalista, ocorrida nesta época, bem como das incertezas da política econômica nacional. Todavia, após 1984, três unidades industriais de médio porte, provenientes da área metropolitana de São Paulo, foram instaladas no distrito industrial de Rio Claro. Em fins da década de 80 e início da de 90, muitas indústrias foram extintas, algumas de grande porte (como a Skol-Caracú, do ramo bebidas, que empregava cerca de 700 trabalhadores, a têxtil Cianê, com mais de 600 pessoas ocupadas, e a Gurgel, indústria automobilística), contribuindo, obviamente, para o aumento do desemprego.

Em 1999, de acordo com o Cadastro Industrial da Prefeitura, Rio Claro possuía 675 indústrias, e os ramos mais importantes, segundo o número delas, eram os de confecções, metalurgia, minerais não metálicos e produtos alimentares (SELINGARDI-SAMPAIO, 1999). Os dados mais recentes sobre o número de pessoas ocupadas são os do RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais - 1997), e indicam um total de 10.364 empregados, em todo o setor.

O Mercado de Trabalho Feminino

A análise das três fases evolutivas da industrialização rio-clarense permite destacar alguns aspectos importantes relacionados à oferta de emprego feminino.

Segundo Cano (1983, p.201), o ramo têxtil “liderou a industrialização de muitas cidades do Sudeste e do Estado de São Paulo, especialmente daquelas situadas junto a rios e quedas d’água, e era a principal atividade de transformação industrial no país”. Entretanto, em Rio Claro, somente nos anos 30 (fase “tradicional”) foi introduzido o gênero têxtil, em grande parte, graças à existência de mão-de-obra feminina disponível, o que se explica pelo fato das então Oficinas da Cia. Paulista de Estradas de Ferro – na época, uma das maiores fontes de emprego – contratarem apenas trabalhadores do sexo masculino. Assim, foram instaladas a unidade de fiação e tecelagem da S.A Indústrias Reunidas Francisco Matarazzo (em 1939, com 808 operários), e a da E.F. Saad e Cia. (em 1944, com menores dimensões).

Durante a fase “tradicional”, além das já mencionadas, surgiram outras indústrias têxteis, de porte menor, chegando-se, em 1969, a 11 unidades. Na década de 70,

porém, este número foi sendo gradativamente reduzido. Em 1989, uma das indústrias remanescentes – a Cianê –, com mão-de-obra predominantemente feminina, foi fechada, deixando 640 desempregados.

Outro ramo considerado tipicamente feminino – o de confecções – cresceu a partir desta década, como demonstrou Selingardi-Sampaio (1987, p. 26-27). Em 1970, havia, em Rio Claro, 33 indústrias de confecções, alcançando-se, em 1984, o total de 65 estabelecimentos; quanto ao número de pessoas ocupadas, este aumentou de 344 para 671, no mesmo período.

Segundo Pinheiro (1993, p. 80), o crescimento do ramo de confecções rio-clarense, na década de 70, pode ser relacionado ao sensível aumento do consumo de roupas prontas, fato que se vincula ao período de prosperidade econômica vivido pelo Brasil, naquela década. Foi, entretanto, nos anos 80 que o citado ramo sofreu um verdadeiro 'boom' em Rio Claro, pois tanto o aumento da demanda por confecções, como a "implementação de planos e medidas governamentais destinados à recuperação da economia nacional", motivaram empresários a investir em indústrias de confecções (PINHEIRO, 1993, p. 80-85). Assim, do total de 60 unidades investigadas pela autora, em 1990, 12 haviam surgido nos anos 70, e 41 na década de 80. Destas, 11 foram instaladas em 1986, quando o Plano Cruzado (Governo Sarney) provocou uma onda de "euforia" econômica, com intensa proliferação de novas empresas.

Muitas das indústrias instaladas no município, em meio à euforia causada pelo citado plano, acabaram, porém, encerrando suas atividades, alguns anos depois. Assim, enquanto que, em 1988, Rio Claro contava com 120 indústrias de confecções, no início do ano seguinte (1989) esse número havia se reduzido a 107 unidades, das quais 35 fecharam, faliram ou mudaram de ramo, naquele mesmo ano (Pinheiro 1993: p. 76, 86). Este caráter instável da indústria de confecções revelou-se, mais uma vez, através de nossa pesquisa de campo, em 1998: de 7 indústrias que deveriam ser investigadas, 4 haviam sido extintas (Confecções Godoy, Rigo, Dash Morango e Luvas Golden Star, com 80, 32, 25 e 22 empregados, respectivamente).

A instabilidade do setor de confecções reflete-se, assim, na instabilidade da oferta de emprego feminino. Porém, no que se refere aos outros ramos industriais, como estaria o mercado de trabalho feminino em Rio Claro?

As indústrias que não empregavam mulheres no setor de produção pertencem aos mais variados ramos, com prevalência de alguns, como "química" (7), "madeira" (4), "mecânica" (4), "produtos alimentares" (3), "editorial e gráfica" (2), "produtos de matérias plásticas" (2), e "metalurgia" (2). Pode-se supor, pois, que haja uma tendência de não se contratar mão-de-obra feminina no setor industrial de Rio Claro, fato preocupante, ainda mais se sabendo que a indústria química é o principal ramo, quanto à mão-de-obra empregada.

As evidências encontradas quanto à pequena oferta de empregos femininos no setor industrial de Rio Claro puderam ser confirmadas através do RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), de 31/12/1997. Na mencionada data, de um total de 10.812 mulheres empregadas nas diversas atividades econômicas do município, 2479 (22,92%) trabalhavam na indústria de transformação, ao passo que 7885 homens (ou 39,06% do total de empregados) encontravam-se engajados neste setor. Quanto aos demais setores de atividades, a força de trabalho feminina apresentava a seguinte participação: 0,11% no extrativismo mineral; 0,93% no setor de serviço industrial de utilidade pública; 1,26% na construção civil, 21,15% no comércio, 37,66% no setor de serviços, 13,25% na administração pública, 2,62% no setor agropecuário, e 0,06% em atividades não especificadas. Quanto ao número de pessoas ocupadas, a mão-de-obra feminina era suplantada pela masculina em todos os setores, exceção feita ao de administração pública, onde as mulheres correspondiam a 54,86% do pessoal

ocupado. No caso da indústria de transformação, do total de pessoas ocupadas, 76,08% eram representados pela mão-de-obra masculina, e 23,91% pela feminina.

Pelos dados do RAIS/1997, pode-se constatar que o mercado de trabalho feminino em Rio Claro é bastante restrito, não só no setor industrial, como também nos demais setores de atividade econômica (destaque-se que o total de homens em atividade é o dobro do de mulheres), sendo que apenas no setor de administração pública as mulheres apresentam uma participação mais expressiva.

EVIDÊNCIAS E REVELAÇÕES DA AMOSTRA INVESTIGADA: AS EMPRESAS E OS TRABALHADORES

Caracterização Geral das Empresas

A amostra pesquisada abrangeu 25 estabelecimentos industriais, pertencentes aos mais variados gêneros, sendo dois do ramo “matérias-plásticas”, quatro do “produtos alimentares”, dois do “mecânica”, um pertencente ao ramo “material elétrico e de comunicações”, um ao “mobiliário”, um ao “bebidas”, sete ao ramo de “vestuário, calçados e artefatos de tecidos”, um ao de “borracha”, dois ao “editorial e gráfica”, um ao “metalúrgica”, um ao gênero de “transformação de produtos de minerais não-metálicos”, um ao “química” e um ao “diversas”.

Dentre as unidades industriais investigadas, 18 constituíam-se no único estabelecimento da empresa, 4 correspondiam a filiais de empresas e outras 3 eram matrizes.

Um fato importante a ser destacado diz respeito ao ano de fundação das empresas: constatou-se que 10 delas (40%) foram fundadas nos anos 70. Quanto às demais indústrias, 5 surgiram entre as décadas de 30 e 60, 8 nos anos 80, e apenas duas foram instaladas mais recentemente, ou seja, no início dos anos 90.

Vários foram os motivos invocados pelas empresas para justificar a localização de seus estabelecimentos em Rio Claro: o fato do(s) proprietário(s) residir (em) no município, na época de sua instalação; a boa posição geográfica de Rio Claro; a disponibilidade de mão-de-obra, e a ausência de pressões sindicais.

Entre as empresas que citaram a disponibilidade de mão-de-obra como fator locacional relevante, três delas empregavam, majoritariamente, mulheres no setor de produção (na empresa de material elétrico, 58,09% eram mulheres e, nas duas do ramo de confecções, cerca de 90% dos trabalhadores eram do sexo feminino). Portanto, pode-se inferir que tais empresas, ao mencionarem a grande disponibilidade e o custo da mão-de-obra, referiam-se, principalmente, à mão-de-obra feminina. Tal fato constituiria um indício da existência local de um “exército de reserva” de trabalho feminino, assim como uma evidência de que mulheres (como pesquisas têm demonstrado) constituem uma mão-de-obra barata.

A Mão-de-Obra Empregada: Masculino “versus” Feminino

Mediante os dados obtidos - parciais, de 1990 a 1996, e totais, para o conjunto dos 25 estabelecimentos investigados, em 1998 - foi possível delinear um perfil do mercado de trabalho feminino no setor industrial rio-clarense (Quadro 1).

Quadro 1. Evolução do Pessoal Ocupado no Setor Industrial de Rio Claro, SP, 1990 -1998

Ano	Nº de estabelecimentos	Pessoal empregado na produção		Pessoal empregado na administração		
		homens	mulheres	Homens	mulheres	total
1990	14	1114	411	318	105	1948
1992	17	1242	453	327	114	2136
1994	21	1948	781	358	145	3232
1996	24	3040	1289	611	262	5202
1998	25	2936	1063	541	242	4782

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

Analisando-se a evolução do pessoal ocupado, constatamos que, no período 1990-1998, houve uma tendência ao aumento do número de empregados, tanto na administração quanto na produção, e para ambos os sexos. Por outro lado, deve-se considerar o fato de que o total de indústrias investigadas variou de um ano para outro, o que nos permitiu (especialmente para 1990 e 1992) apenas uma análise parcial quanto ao número de pessoas ocupadas.

Todavia, no que se refere aos dois últimos anos (1996 e 1998), o total de indústrias investigadas foi praticamente o mesmo (respectivamente, 24 e 25 estabelecimentos). Desta forma, pode-se observar uma redução no total de homens e de mulheres, empregados nos setores produtivo e administrativo, o que provavelmente deveu-se à recessão econômica vivida pelo país, nesta época. Do total de 5202 pessoas ocupadas, em 1996, passou-se para 4782, em 1998, o que representou uma diminuição de 420 postos de trabalho.

A principal constatação feita, por meio destes dados, diz respeito ao número de mulheres empregadas em comparação ao de homens. Em todos os anos investigados, verificou-se que a mão-de-obra masculina sobrepoujou a feminina, nos dois setores de atividades. Especificamente, em 1998, no setor de produção, do total de 3999 pessoas ocupadas, 2936 (ou 73,41%) eram homens, contrapondo-se a 1063 mulheres (26,58%).

Analisando-se, no ano em questão, o número de pessoas ocupadas por estabelecimento (Quadro 2), também importantes constatações podem ser feitas no tocante ao trabalho feminino. Dos 25 estabelecimentos pesquisados, verifica-se que, em 9 deles, o número de mulheres era maior do que o de homens. Entretanto, dentre estes estabelecimentos, 7 pertenciam ao ramo de confecções, o que explica o fato de empregarem mais de 80% de mão-de-obra feminina. Já a Brascabos, do ramo de material elétrico e de comunicações, possuía a maioria dos trabalhadores (58,09%) do sexo feminino, tanto em função de se tratar de um ramo que vem empregando cada vez mais mulheres, como pela empresa funcionar em regime de jornada parcial. De acordo com as informações recebidas, as mulheres aceitam mais facilmente trabalhar em meio período, pois isso possibilita conciliarem trabalho doméstico com trabalho remunerado (como a bibliografia utilizada havia sinalizado).

Quadro 2 - Número de Pessoas Ocupadas Segundo o Sexo, na Linha de Produção das Indústrias Pesquisadas - Rio Claro, S.P. - 1998

Razão social do estabelecimento	Ram0	Nº de pessoas	
		homens (%)	mul
Tubos e Conexões Tigre	produtos de matérias plásticas	749 (92,01 %)	€
Fábrica de Balas São João S/A	produtos alimentares	464 (73,76 %)	16
Multibrás S/A Eletrodomésticos	Mecânica	473 (88,41 %)	6
Brascabos Componentes Elétricos e Eletrônicos	material elétrico e de comunicações	194 (41,90 %)	26
Ludival Móveis Ltda.	Mobiliário	308 (83,01 %)	6
Indústrias Reunidas de Bebidas Tatuzinho/Três Fazendas S/A	Bebidas	144 (73,46 %)	5
Fischer Indústria Mecânica Ltda.	Mecânica	123 (97,61 %)	.
Conpar - Construção , Pavimentação e Rodovias Ltda.	transf. de produtos de minerais não-metálicos	97 (83,62 %)	1
Gates do Brasil Indústria e Comércio Ltda.	Borracha	102 (91,89 %)	9
Confecções Helena de Rio Claro Ltda.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	10 (13,15 %)	6
Flora Indústria e Comércio de Importação e Exportação Ltda.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	10 (13,51 %)	6
Indústria de Frios Xavier Ltda.	produtos alimentares	36 (54,54 %)	3
P.J.Gobbo e Cia. Ltda.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	6 (9,52 %)	5
T.I.Brasil Indústria e Comércio Ltda.(Divisão John Crane)	Metalúrgica	43 (75,43 %)	1
Ancel Plásticos Reforçados Ltda.	produtos de matérias plásticas	48 (87,27 %)	
Jornal Cidade de Rio Claro Ltda.	editorial e gráfica	46 (95,83 %)	
Dicarne Alimentícia Ltda.	produtos alimentares	30 (69,76 %)	1
Confecções Benevides & Siloto Importação e Exportação Ltda.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	5 (19,23 %)	2
Claudete Hidaigo Colatin.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	2 (7,69 %)	2
Deise Maria Varussa Baroni - ME	vestuário, calçados e artefatos de tecidos	2 (8,69 %)	2
Pastificio Pin	produtos alimentares	14 (66,66 %)	
Quarex Indústria e Comércio Ltda.	Química	9 (47,36 %)	1
Cruzeiro Editora e Artes Gráficas.	editorial e gráfica	14 (77,77 %)	
F.Z. Indústria e Comércio Ltda.	Diversas	7 (58,33 %)	
Confecções Klain Pipoli Ltda.	vestuário, calçados e artefatos de tecidos		1
Totais	25 estabelecimentos/empresas	2936	

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

Também a Quarex, indústria química, apresentava a maior parte dos trabalhadores do sexo feminino (52,63%), embora, em números absolutos, isso representasse apenas uma operária a mais (10), em relação ao total de operários do sexo masculino (9).

Contudo, em 16 indústrias, a mão-de-obra masculina apresentou totais mais elevados que a feminina, sendo que inclusive, em muitas delas, a proporção de homens era bem maior que a de mulheres. Assim, dentre as 6 maiores unidades, à exceção da Brascabos, todas as demais possuíam um número muito maior de homens do que de mulheres trabalhando no setor produtivo. Dentre estas, destacam-se a Tubos e Conexões Tigre (por sinal, a maior do município), com 814 empregados, dos quais apenas 65 (7,98%) eram mulheres; e a Multibrás Eletrodomésticos (fabricante das lavadoras Brastemp), com 62 mulheres, representando 11,58% dos 535 operários. Quanto aos demais estabelecimentos – Balas São João (atual Riclan), Ludival Móveis e Bebidas Tatzuzinho/Três Fazendas -, os mesmos empregavam, respectivamente, 26,23%, 16,98% e 26,53% de mão-de-obra feminina.

Além das já mencionadas, duas indústrias, de médio porte, também registraram pequena participação da mão-de-obra feminina: a Gates (do ramo "borracha"), com 8,10% de mulheres, e a Fischer Indústria Mecânica, com 2,38%. Do ramo produtos alimentares – tido como "feminino" –, a Frios Xavier apresentou uma proporção mais representativa de mulheres (45,45%), seguida por Pastifício Pin (33,33%) e Dicarne (30,23%).

Evidencia-se, assim, que ainda é pequena a participação feminina no conjunto da atividade industrial rio-clarense, o que é coerente com os dados do RAIS/1997, anteriormente apresentados, e com a idéia central deste trabalho. A exceção é constituída pelo ramo de confecções, no qual, aproximadamente, 90% da mão-de-obra são mulheres. No entanto, se por um lado, grande parte das mulheres continua trabalhando num ramo tradicionalmente feminino, por outro, elas vêm penetrando novos espaços, como o ramo de material elétrico e de comunicações, representado pela indústria Brascabos, cuja mão-de-obra feminina corresponde a 58,09% do total de empregados. Destaque-se ainda que, isoladamente, a citada unidade se constitui na que mais emprega mulheres no município, ocupando 25,30% do total de 1063 operárias dos 25 estabelecimentos pesquisados. Também a indústria mecânica se constitui num ramo onde tem havido penetração feminina, embora em menor proporção.

O "Gênero" e as Políticas de Emprego

Durante o trabalho de campo, verificou-se que, em geral, as empresas *dão preferência à contratação de mão-de-obra masculina*. Mesmo no caso das indústrias de confecções, ficou patente que a mão-de-obra feminina era maior que a masculina, muito mais por uma questão de necessidade de se contratar mulheres - por se constituírem na mão-de-obra disponível no mercado -, do que de preferência por parte das empresas.

Além do sexo do trabalhador ser considerado no ato de contratação, outros quesitos também são exigidos, ou levados em conta pelas empresas, os quais podem ser de natureza pessoal (idade, estado civil, o fato de ter filhos) ou profissional (grau de escolaridade, qualificação).

A maioria das empresas (ao todo 16) informou não haver *limites de idade* para os funcionários. Entretanto, para uma indústria mecânica, por exemplo, apesar de não existir um limite pré-estabelecido, a mão-de-obra contratada não ultrapassa 35 anos. Neste sentido, duas empresas do ramo de produtos alimentares também preferem trabalhadores jovens no setor produtivo, tendo como motivo a necessidade de

grande esforço físico para o desempenho de certas tarefas. No caso da última empresa, o fato do operário ter que trabalhar, algumas vezes, em locais de baixas temperaturas, é visto como inadequado para pessoas com idade avançada.

Em contrapartida, há empresas cujo limite de idade chega aos 50, ou até aos 60 anos, e outras onde, inclusive, dá-se preferência a pessoas mais velhas.

Todavia, para 3 estabelecimentos, o limite de idade varia de acordo com o sexo. Assim, uma das indústrias de produtos alimentares confirmou contratar pessoas de até 60 anos, mas apenas mulheres, já que, pelo fato da mão-de-obra masculina desempenhar tarefas que exigem agilidade, reflexos, destreza, somente homens mais jovens são selecionados. Outra empresa também procura contratar apenas trabalhadores mais novos, para tarefas que consistem em “carregar peso”. Em um terceiro estabelecimento, dá-se preferência a mulheres mais velhas, “porque são mais responsáveis, além de não faltarem ao serviço”.

Assim, enquanto que, para os homens, a idade pode servir de obstáculo, pelo fato de exercerem tarefas que exigem maior força física, para as mulheres, tal fator não só parece ter influência menor, como pode até favorecer a sua contratação, em determinados estabelecimentos (o que demonstra haver, pelo menos, uma vantagem para as mulheres).

Como se percebe, não há uma regra geral, entre as empresas, quanto ao limite de idade para os empregados.

Quanto ao *estado civil* dos empregados, as empresas, em sua maioria, (23, ou 92%) não se mostraram exigentes. Apenas duas preferem pessoas casadas – uma, referindo-se à mão-de-obra feminina -, pois associam casamento a um maior grau de responsabilidade (ou à necessidade de um salário regular).

Da mesma forma, também somente para dois estabelecimentos o fato de *ter filhos* influi na contratação de um empregado. Em um deles (por sinal, o mesmo que dava preferência a mulheres casadas), havia restrições na contratação de mulheres com filhos menores de cinco anos, admitindo-se funcionárias que tenham filhos já em idade escolar, a fim de evitar faltas ao trabalho. Também com esta preocupação, uma segunda empresa – de confecções – tem como norma contratar mulheres que tenham, no máximo, três filhos.

Sabe-se que as mulheres – em especial, as casadas e/ou com filhos pequenos – ao trabalharem fora de casa, cumprem, quase que invariavelmente, uma dupla jornada de trabalho. Por conseqüência, é comum terem que faltar ao emprego, devido aos seus compromissos domésticos, sobretudo em função das crianças (quando estas adoecem, ou quando não têm com quem deixá-las). Assim, surge a indagação: Será, mesmo, que somente nestas duas fábricas haveria preocupação com a dupla jornada de trabalho feminina, ou, em outras palavras, com o fato das mulheres estarem mais sujeitas a faltarem ao trabalho?

Com relação ao *nível de escolaridade*, constatou-se que praticamente metade das indústrias (12 do total das 25) exige alguma instrução por parte do funcionário. Para a mão-de-obra operária, a exigência, em geral, é o ensino fundamental completo (ex-primeiro grau).

Por outro lado, 13 empresas, das quais 6 correspondiam a indústrias de confecções, não faziam exigência quanto à escolaridade, o que demonstra que, para se trabalhar neste ramo, necessita-se, no máximo, de conhecimento em costura. No setor de vestuário, apenas uma exigia alguma instrução do empregado, embora tal exigência fosse mínima.

Além da indústria de confecções, outro ramo, cuja exigência quanto à escolaridade é praticamente nula, é o de produtos alimentares. Do total de 4 empresas,

somente na maior pode-se dizer que havia uma certa exigência (ainda que de forma indireta) pois, embora não requisitasse escolaridade no momento da contratação, a empresa oferecia curso supletivo (Telecurso 2000) dentro do próprio estabelecimento, aos seus funcionários.

Em geral, a qualificação profissional exigida não é a mesma para os dois sexos. No caso das mulheres, a exigência, na verdade, consiste muito mais em prática e experiência para determinadas funções, do que numa formação profissional propriamente dita. Neste sentido, duas indústrias requisitam que a operária tenha experiência com máquina industrial; em outras duas (de produtos de matérias plásticas e do ramo borracha), é necessário que a operária saiba fazer cálculo de superfície, para trabalhar como apontadora de produção, assim como uma das indústrias mecânicas também exige noções mínimas de cálculo, para se exercer qualquer tarefa; a indústria fabricante de produtos cerâmicos contrata somente mulheres que tenham experiência neste setor, sendo que, para uma das empresas do ramo editorial e gráfica, a funcionária precisa apresentar prática em acabamentos gráficos.

Outras habilidades desejadas para a mão-de-obra feminina são acuidade visual, noções de dimensionamento (na produção cerâmica), destreza manual (fabricação de alimentos), rapidez (no ramo "mecânica"), e boa vontade em aprender o ofício.

Saber costurar é a única exigência na maioria das indústrias de confecções, assim como na de móveis, em sua seção de estofados. Para três outras unidades, porém, a exigência é maior, ou seja, exige-se das mulheres uma noção de costura industrial para admissão. Para serviços gerais (dobra de peças, limpeza e passagem de roupas), não há qualquer exigência.

Segundo alguns empresários, ainda que os homens, em geral, não apresentem conhecimento e/ou experiência em corte e costura, se houvesse, da parte dos mesmos, vontade de aprender, eles teriam as mesmas condições que uma mulher de desempenhar tais funções, de pouca complexidade técnica. No entanto, devido ao preconceito, é raro encontrar-se homens dispostos a costurar; ou, em outras palavras, talvez não seja exatamente (ou apenas) o "saber costurar" em si que leve as empresas a contratarem quase que exclusivamente mulheres, mas sim o fato de que, em geral, são elas que se dispõem a trabalhar em tal atividade.

Apesar de nem sempre exigirem uma qualificação profissional da mão-de-obra feminina, diversas empresas oferecem treinamento às operárias que não apresentam experiência na sua respectiva função. Contudo, não só treinamentos operacionais (ou seja, voltados para a produção industrial) são viabilizados, havendo, também, a oferta de *treinamentos técnicos* (prevenção de acidentes, segurança do trabalho) e de *desenvolvimento comportamental* (trabalho em equipe, curso de liderança, relações interpessoais), geralmente pelos estabelecimentos de grande porte.

O TRABALHO NA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

A Divisão Sexual do Trabalho

A pesquisa de campo revelou a existência de três situações distintas quanto à divisão sexual do trabalho nas fábricas: há tarefas destinadas apenas aos homens, outras destinadas apenas às mulheres, e algumas desempenhadas por ambos. No Quadro 3, são especificadas as tarefas manuais e as mecanizadas/automatizadas, desempenhadas pela mão-de-obra feminina.

Quadro 3 - Tarefas Desempenhadas pela Mão-de-Obra Feminina nas Indústrias Pesquisadas - Rio Claro, S.P. – 1998

Tarefas	Estabelecimentos	Características
Embalagem	Tubos e Conexões Tigre	manual/automatiz.
	Frios Xavier	automatizada
	Riclan	automatizada
	T.I.Brasil	manual
	P.J.Gobbo e Cia.	manual
	Dicarne Alimentícia	manual
	Pastifício Pin	manual
Controle de qualidade	F.Z.Indústria e Comércio	manual
	Conpar	manual
	Confecções Helena	manual
	Riclan	manual
Carregamento/expedição	Conf.Helena, Deise Baroni e Fischer	manual
Fabricação de tampos e conexões	Tigre	manual/automatiz.
Engarrafamento	Ind. Bebidas Tatuzinho Quarex	manual/automatiz.
Decoração de pisos	Conpar	manual/automatiz.
Montagem da máquina	Multibrás Eletrodomést.	manual/automatiz.
Montagem de conectores e redes elétricas	Brascabos	manual/automatiz.
Lapidação	T.I.Brasil	automatizada
Amarração do produto	Frios Xavier	manual/mecaniz.
Acabamento de cera	F.Z.Indústria e Comércio	manual
Laminação	Ancel	manual
Preparação do molde	Ancel	manual
Pintura de peças	Ancel	manual
Separação do produto	Tigre	manual
Montagem dos selos	T.I.Brasil	manual
Montagem de peças	Fischer	manual
Encarte	Jornal Cidade	manual
Acabamento de impresso	Cruzeiro Editora	manual
Costura	Ludival	mecanizada
Corte de tecidos	Indústrias de confecções	mecanizada
	Indústrias de confecções	manual/mecaniz.
Passagem de roupas	P.J.Gobbo, Confecções Helena e Deise Baroni	manual
Limpeza de roupas	P.J.Gobbo	manual

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

Apesar de muitas destas tarefas serem destinadas às mulheres justamente por requisitarem habilidades específicas, parte significativa delas também é cumprida por homens. A única exceção ocorre no ramo de confecções, no qual a principal ocupação, ou seja, a costura, é desempenhada quase que exclusivamente pela mão-de-obra feminina.

Analisando o trabalho na produção industrial, também se verifica tanto a existência de tarefas comuns aos diversos estabelecimentos (tais como controle de qualidade, embalagem/empacotamento, carregamento/expedição, serviço de manutenção), como a de tarefas específicas, de acordo com o ramo ou tipo de produto fabricado em cada indústria.

No tocante ao *controle de qualidade ou inspeção dos produtos*, em 3 estabelecimentos esta operação é feita somente por mulheres, manualmente. Em duas indústrias, ela é de responsabilidade exclusiva dos homens, sendo, em uma delas, automatizada. Nas demais, o controle de qualidade é realizado por ambos, na maioria dos casos sendo manual (à exceção de um, onde se utiliza máquina de teste, controlada por computador).

A *embalagem/empacotamento* dos produtos é feita apenas por homens em 3 estabelecimentos e, em outros 18, tal tarefa também é cumprida por mulheres; o que determina a divisão sexual do trabalho, aqui, é o tipo de produto manuseado. Na Riclan (balas e similares), o serviço de embalagem é feito principalmente pela mão-de-obra feminina e, embora se trate de uma tarefa automatizada, constitui uma atividade que requer minúcia, "capricho", por isso dá-se preferência às mulheres. Por outro lado, na Multibrás, devido ao grande porte do produto, a embalagem (automatizada) das lavadoras é feita predominantemente por homens.

Em 22 indústrias, o *carregamento/expedição* dos produtos é operação manual exclusivamente masculina, devido ao grande peso dos pacotes ou caixas. A expedição é realizada também por mulheres em apenas três fábricas (duas de confecções e uma mecânica).

O *serviço de manutenção* é realizado, em todas as indústrias, apenas pela mão-de-obra masculina, por constituir tarefa que requer qualificação profissional específica, como cursos técnicos de mecânica e eletrônica, os quais raramente são procurados por mulheres.

No que se refere às *tarefas específicas de cada estabelecimento e/ou ramo industrial*, verifica-se que, apesar dos tipos de serviço variarem muito de um estabelecimento para outro – devido à grande diversidade de ramos e, principalmente, de produtos –, a mão-de-obra feminina desempenha, quase que invariavelmente, operações rotineiras e, sobretudo, manuais.

Em uma indústria do ramo de matérias plásticas, as mulheres trabalham, juntamente com os homens, nas áreas de sopro (na fabricação dos tampos) e de injeção (fabricação de conexões), operando máquinas injetoras, separando e armazenando os produtos, além de trabalharem na seção de embalagem dos tampos. Quanto à fabricação de tubos, a mesma é feita somente pelos homens, através de extrusoras (máquinas mais pesadas).

Em outra unidade, fabricante de plásticos reforçados, as mulheres trabalham nos setores (manuais) de laminação, na preparação do molde das peças, e também na pintura das mesmas. Além de desempenharem as mesmas tarefas que as mulheres, os homens também exercem funções que exigem qualificação profissional, como a de marceneiro, serralheiro e rebarbador, também desempenhadas manualmente, em sua maioria.

Em uma das empresas de produtos alimentares, à exceção da embalagem – a qual, como já visto, é feita através de máquinas automatizadas –, outras atividades

desenvolvidas pelas mulheres são realizadas manualmente. Já no processo de produção de balas – o qual consiste, basicamente, no cozimento dos ingredientes, feito em tachos – só trabalham homens, por se tratar de uma tarefa braçal.

A indústria de aguardente contrata mulheres para o setor de engarrafamento (feito através de máquinas semi-automatizadas), por esta se constituir na única ocupação que não exige grande esforço físico. Para a descarga de garrafas, armazenamento do produto e expedição (tarefas braçais), são recrutados apenas homens, que também participam do engarrafamento.

Na fabricante de lavadoras e lava-louças, as etapas da produção consistem na fabricação de peças, montagem da máquina, teste final e embalagem. No que concerne à mão-de-obra feminina, a maioria se concentra no setor de montagem das máquinas, sendo que as tarefas realizadas consistem em parafusar, encaixar fios, colocar adesivos e selos nas máquinas, antes da embalagem. No setor de fabricação de peças, cujas operações são realizadas por meio de máquinas automatizadas, as mulheres constituem minoria.

Uma das indústrias mecânicas emprega apenas 3 mulheres no setor produtivo, as quais se dividem entre a montagem das peças fabricadas e a embalagem/expedição dos produtos. Contudo, estas tarefas também são desempenhadas pela mão-de-obra masculina, exclusiva nos setores de fundição e de galvanização.

Das 4 etapas de produção existentes em uma indústria metalúrgica, as duas primeiras (fresagem e tornearia) são destinadas à mão-de-obra masculina, enquanto que as outras são desempenhadas exclusivamente pela mão-de-obra feminina: a lapidação (feita por meio de máquinas automatizadas), e a montagem dos selos mecânicos (manual). Este serviço é considerado exclusivamente feminino, por exigir atenção e minudência.

Uma unidade do gênero “material elétrico e de comunicações” possui mulheres trabalhando tanto no corte e aplicação de terminais, como na montagem de conectores e redes elétricas, com máquinas de corte, injetoras e prensas. Já no setor de fabricação de fios – onde se exige conhecimento técnico para operar as máquinas computadorizadas – trabalham apenas homens.

Em outra unidade, a fabricação de pisos e revestimentos cerâmicos envolve várias etapas de produção, como prensa e secagem, esmaltagem, decoração, recozimento em forno e inspeção de qualidade, sendo a decoração (com máquinas serigráficas) e o controle de qualidade (manual) tarefas atribuídas unicamente à mão-de-obra feminina.

Nas duas empresas do ramo “editorial e gráfica”, as mulheres se concentram, respectivamente, no encarte do jornal e no acabamento final dos impressos, as quais consistem em tarefas predominantemente manuais. No caso de um estabelecimento, “encartam um caderno do jornal dentro do outro” e, no segundo, “grampeiam, colam, intercalam talões, contam, selecionam, empacotam os impressos”, com a utilização de máquinas (grampeadora, furadora, picotadeira). Assim, operações como arte e montagem do jornal ou impresso (feitas por computador), gravação das chapas, corte e colocação do papel na máquina para imprimir, e a impressão propriamente dita, são realizadas somente por homens.

Em fábrica de móveis, as mulheres se concentram apenas no serviço de costura dos estofados, o qual é realizado através de máquinas de costura industrial. Já a montagem e a tapeçaria são feitas apenas pela mão-de-obra masculina.

No ramo de confecções, as etapas de produção consistem, basicamente, em corte, etiquetagem, montagem das peças (costura), passagem da roupa, limpeza, inspeção de qualidade e embalagem. A maioria da mão-de-obra empregada nas sete indústrias investigadas concentra-se na montagem (costura) da roupa, realizada,

dominantemente, por mulheres. A mão-de-obra masculina constitui minoria, trabalhando geralmente no corte dos tecidos ou na etiquetagem. É raro encontrar-se homens costureiros, sendo que isto aconteceu em apenas dois estabelecimentos (em um deles, era um dos proprietários da empresa).

No que se refere ao corte dos tecidos, em 4 unidades este trabalho é desempenhado por trabalhadores de ambos os sexos, sendo que em 3 é feito apenas por mulheres. Quanto à etiquetagem (colocação de etiquetas em peças de roupa jeans, para identificação de tamanho, geralmente feita antes da montagem das peças), em duas indústrias esta tarefa era feita apenas por homens e, em outro, também por mulheres. Segundo um proprietário, no setor de etiquetagem apenas homens trabalhavam "porque eles só aceitam desempenhar tarefas que não impliquem no ato de costurar, daí ser a etiquetagem destinada à mão-de-obra masculina".

Quanto às demais ocupações, a passagem e a limpeza de roupas são realizadas somente por mulheres (a limpeza, geralmente, é terceirizada para pessoas a domicílio), enquanto o controle de qualidade e a embalagem são feitos, na maioria dos casos, por homens e mulheres.

Ao todo, no conjunto dos 25 estabelecimentos industriais pesquisados, verificou-se que, enquanto as tarefas realizadas pela mão-de-obra masculina são, na maioria, automatizadas, à mão-de-obra feminina são destinadas, sobretudo, operações manuais, que não exigem saber técnico, sendo, exatamente por isso, consideradas como desqualificadas, ou semi.

De acordo com o Quadro 3, a maior parte das operações realizadas pelas mulheres é manual, ou (em menor número) manual e automatizada, havendo apenas 3 tarefas (a embalagem, em dois estabelecimentos, a lapidação, e a costura) que se caracterizam como não-manuais.

É certo que, em alguns estabelecimentos, mulheres vêm ocupando funções com técnicas mais sofisticadas, como uso de máquinas multifuncionais (Multibrás, Brascabos) e controladas por computador (Gates); tal fato, entretanto, ainda é muito restrito, quantitativamente, embora não deixe de sinalizar um avanço, uma penetração da mão-de-obra feminina em setores operacionais antes ocupados exclusivamente por homens.

A respeito dos motivos de haver trabalho não realizável por mulheres, 22 indústrias alegaram "força física insuficiente" e, entre elas, duas ainda indicaram "falta de qualificação profissional". Três empresas admitiram ser devido a uma tradição própria.

Além do fator biológico (ou seja, a força física insuficiente, ou a "natureza feminina"), e da questão da qualificação profissional, constata-se, portanto, que também há falta de costume, ou de tradição, de parte das empresas, na contratação de mão-de-obra feminina para determinadas tarefas. De outro lado, talvez esta falta de tradição também advinha das próprias mulheres, as quais não foram educadas para serviços mais rudes. Segundo um dos estabelecimentos de grande porte, as mulheres, muitas vezes, não apresentam predisposição para o desempenho de operações menos delicadas, que impliquem em sujeira (como por exemplo, lidar com máquinas sujas de graxa), ou no manuseio de ferramentas pesadas.

Percebe-se aqui, claramente, o fator cultural influenciando a divisão sexual do trabalho: homens não são educados para exercerem ocupações tidas como mais delicadas - como costura -, assim como serviços grosseiros, barulhentos, pesados, são vistos como inadequados para as mulheres porque, na realidade, são por elas simplesmente rejeitados.

Lembre-se, também, como de fato a bibliografia mostra, que a ideologia patriarcal vigente em nossa sociedade parece influenciar diretamente na situação profissi-

onal das mulheres, uma vez que divide trabalho doméstico como feminino e trabalho remunerado como sendo, predominantemente, masculino, o que faz com que, no espaço produtivo, as tarefas ou os empregos também sejam divididos em masculinos e femininos. Além disso, destaque-se que o patriarcalismo, muitas vezes, também direciona a própria opção profissional de homens e mulheres. Desta forma, mulheres são levadas, pela própria educação recebida, a buscar profissões compatíveis com a condição de "sexo frágil" e de dona-de-casa, cabendo aos homens as demais. Consequentemente, é raro haver mulheres que tenham feito curso de eletrônica ou de mecânica, por exemplo, assim como homens que saibam costurar.

Também no que se refere aos principais cargos ocupados no setor produtivo, há diferenças entre os sexos, pois apenas em indústrias de confecções há mulheres ocupando postos de chefia, como gerentes ou encarregadas de setores. Quanto às demais, em apenas uma há mulheres na função de supervisora; em duas unidades há coordenadoras, e somente em um estabelecimento há engenheiros do sexo feminino.

Pelo exposto, pode-se afirmar que há, nitidamente, uma divisão "sexista" do trabalho nos estabelecimentos industriais, a qual se relaciona à desigualdade entre os gêneros, feminino e masculino, existente nas sociedades. As causas desta divisão parecem residir muito mais em fatores de ordem cultural (tradição, costumes e, sobretudo, os diferentes papéis sociais atribuídos a homens e mulheres), do que nas diferenças biológicas existentes entre os sexos.

Jornada de Trabalho e Remuneração

A respeito da *jornada de trabalho cumprida*, constatou-se que, na maior parte dos estabelecimentos (17), a mão-de-obra trabalha de 8 a 9 horas diárias, ou seja, em período integral. Entretanto, em muitos deles (10), os empregados trabalham 8 horas e 48 minutos, de 2ª a 6ª feira, a fim de terem folga no sábado. Com este mesmo intuito, em um dos estabelecimentos, o regime de trabalho é de 9 horas, de 2ª a 5ª feira, e de 8 horas na 6ª feira, não se trabalhando no final de semana.

Por outro lado, 6 indústrias operam em regime de jornada parcial, ou seja, de cerca de 6 horas diárias, de segunda a sábado. Numa delas, contudo, para folgarem aos sábados, os operários trabalham 48 minutos a mais, de segunda a sexta. Em dois estabelecimentos, há trabalhadores para ambas as jornadas de trabalho, a integral e a parcial. Na Brascabos, o número de mulheres é maior do que o de homens (58% do total de operários) justamente pelo fato de funcionar em regime de jornada parcial. Nos demais estabelecimentos, cuja mão-de-obra trabalha em meio período (incluindo-se aí dois que empregam, também, trabalhadores em tempo integral), a participação feminina é pouco expressiva, não permitindo relacionar o número de mulheres ao regime de trabalho adotado pela empresa.

Jornadas de trabalho diferentes, segundo o sexo dos operários, foram constatadas em apenas um estabelecimento, no qual as mulheres trabalham 8 horas e 48 minutos, de 2ª a 6ª feira, folgando nos fins de semana, enquanto os homens cumprem 8 horas diárias, inclusive aos sábados. Outras constatações: segundo alguns estabelecimentos que funcionam no período noturno, geralmente as mulheres (em especial, as casadas) não trabalham neste período, assim como também não aceitam horas extras, sempre em função dos encargos domésticos.

Na questão crucial dos *salários*, verificou-se que também há desigualdade entre os sexos. O Quadro 4 evidencia que, no total de 24 indústrias, a média geral do salário masculino (R\$ 349,86) era superior à média do feminino (R\$ 313,30), embora em 19 delas a remuneração fosse a mesma para homens e mulheres. Além disso, 5 indústrias admitiram pagar mais aos homens do que às mulheres, sendo que o contrário não foi encontrado. Verificou-se, inclusive, em uma delas, que a média do salário masculino e a do feminino eram consideravelmente discrepantes (respectivamente, R\$ 500,00 e R\$ 160,00).

Quadro 4 - Valores dos Salários da Mão-de-Obra Operária Industrial em Rio Claro, SP - 1998

Valor (em reais)		Nº. de estabelecimentos
Masculino	Feminino	
288,90	288,90	1
395,00	395,00	1
437,00	265,50	1
270,00	270,00	1
303,00	303,00	1
320,00	320,00	2
300,00	300,00	1
470,00	470,00	1
625,80	415,00	1
350,00	350,00	1
500,00	160,00	1
560,00	560,00	1
231,00	231,00	1
550,00	400,00	1
370,00	370,00	2
480,00	475,00	1
450,00	450,00	2
243,00	243,00	1
528,00	528,00	1
356,00	356,00	1
369,00	369,00	1
média R\$ 349,00	média R\$ 313,30	Total 24

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

No total, observando-se os valores dos salários por fábrica, verifica-se que, enquanto o salário masculino chegava a R\$ 625,80, o feminino não ultrapassava R\$ 560,00. Como cargos melhor remunerados, foram citados os de gerente, engenheiro, técnico de manutenção, supervisor, coordenador e encarregado de produção, os quais são, via de regra, ocupados por homens.

Dentre os 25 estabelecimentos, 16 indicaram, como motivo (ou um dos motivos) que diferenciaria os salários entre os trabalhadores, o cargo ocupado ou a função desempenhada; 5 unidades atribuíram a diferença de salário ao cumprimento de tarefas mais qualificadas, e outra ainda mencionou o fato de operações serem manuais ou automatizadas.

Explicitamente, nenhuma empresa admitiu haver qualquer discriminação salarial contra mulheres, sempre enfatizando que o diferencial consistia nas funções e cargos ocupados. Como se percebe, os motivos indicados são, na realidade, variações de um único existente: homens ganham mais no trabalho industrial porque são mais qualificados que as mulheres. Isto funciona como uma regra geral, não escrita, "institucionalizada" pela cultura e costume, que também pode ser expressa em outras palavras: como às mulheres cabem, via de regra, cargos e funções pouco ou nada qualificados, a elas também compete menor remuneração.

No caso de Rio Claro, o fato de haver grande oferta de mão-de-obra feminina - um "exército industrial de reserva", portanto - também contribuiria para os baixos salários das mulheres.

Desta forma, por desempenharem, geralmente, tarefas desqualificadas, e pelos baixos salários recebidos, pode-se afirmar que as mulheres ocupam, em Rio Claro, o mercado de trabalho secundário, com poucas chances de ascensão profissional.

Para analisar a situação das mulheres no mercado de trabalho, é necessário, portanto, que se considerem as diferenças de gênero existentes. Como já visto, existe uma divisão de papéis sociais entre os sexos, fruto da ideologia patriarcal, ainda vigente em muitas sociedades. Assim, o homem é visto, em grande medida, como o chefe da família, responsável tanto pela tomada de decisões como pelo sustento familiar. Em contrapartida, à mulher, cabem, sobretudo, as funções ligadas à manutenção do grupo familiar. Como tais funções são, geralmente, desvalorizadas, vistas como “obrigações femininas”, e não remuneradas, a mulher, ao se inserir no mercado de trabalho, também acaba sendo pouco valorizada, direcionada para funções menos complexas, ou mesmo fáceis, tidas, muitas vezes, como uma extensão do trabalho doméstico.

Portanto, independentemente das mulheres fazerem parte da reserva de trabalho, ou de integrarem o mercado de trabalho secundário, as próprias “diferenças de gênero” as colocam numa situação desfavorável, enquanto trabalhadoras. Na atividade industrial, como a bibliografia mostra e a presente pesquisa comprovou, o trabalho feminino é desvalorizado, tanto pelas tarefas cumpridas pelas mulheres, como pelo seu nível salarial.

Na realidade, quer nos parecer que, em um país em desenvolvimento como o Brasil, com raízes culturais latinas, a ideologia patriarcal encontra terreno fértil para se arraigar, e ainda apresentar desdobramentos. Começa na própria educação familiar: meninas são educadas para trabalharem em indústrias? Nas escolas, os currículos as preparam para profissões técnicas? Na maioria dos casos, não; parece haver um preconceito social em relação à formação técnica da mulher, preconceito que se encontra latente na esfera familiar e que é, inclusive, reforçado pelas próprias mulheres. Elas são educadas – ou simplesmente “criadas” – para serem, antes de tudo, esposas, mães; depois, lavradoras, professoras, etc. Quando, por necessidade econômica, se vêem compelidas a serem operárias em uma indústria, obviamente não estão capacitadas profissionalmente para as funções mais elevadas, nem fisicamente para as mais pesadas. Para elas restam as tarefas mais fáceis de serem aprendidas, menos especializadas, mais rotineiras e, conseqüentemente, pior remuneradas.

A MULHER COMO MÃO-DE-OBRA INDUSTRIAL: UM PERFIL SÓCIO-CULTURAL-GEOGRÁFICO

Alguns Dados Sócio-Culturais da Mão-de-Obra Feminina

O Quadro 5 mostra que, no tocante ao *estado civil*, 356 operárias eram casadas, 285 solteiras, 17 eram viúvas, e 57 se encontravam em outras situações (amasiadas, separadas judicialmente e divorciadas).

Quadro5 - Dados Pessoais das Operárias Industriais de Rio Claro, SP

Dados pessoais		Nº de operárias
Estado Civil		
Casada		356
Solteira		285
Viúva		17
Outros		57
Total		715
Nº de filhos		
sem filhos		304
		375
mais de 3		36
Total		715
Faixa Etária		
menos de 18 anos		29
de 18 a 30 anos		308
de 31 a 45 anos		320
de 46 a 60 anos		48
mais de 60 anos		5
Total		710
Grau de escolaridade		
Ensino fundamental incompleto		359
Ensino fundamental completo		230
Ensino médio		118
Ensino superior		3
Analfabeta		3
Total		713

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

O fato de boa parte das operárias ser casada (49,79%) indica que, provavelmente, a necessidade de auxiliar no orçamento doméstico, se constitua numa forte (ou na principal) razão para que as mulheres trabalhem fora de casa, mesmo tendo que enfrentar a "inevitável" dupla jornada de trabalho feminina.

Neste contexto, também as viúvas e separadas, ao se encontrarem, muitas vezes, na situação de chefes de família, buscam o trabalho remunerado, por terem que arcar com o sustento da família. Embora a proporção de viúvas e separadas seja pequena (respectivamente, 2,37% e 7,97%), somadas ao número de operárias casadas, totalizam 430 mulheres (60%), que possivelmente trabalhem por uma questão de sobrevivência familiar.

Assim sendo, as solteiras - ou seja, as mulheres que, em princípio, teriam menos encargos domésticos (incluindo-se cuidados com a casa, e o próprio sustento da família) - constituem minoria, correspondendo a 39,86% do total, e tal constatação difere do que algumas pesquisas têm demonstrado, como, por exemplo, a de Andrighetti (1987, p. 81-82), que verificou, analisando as operárias têxteis paulistanas, que a maior parte das trabalhadoras (65,4%) era solteira, sendo que as casadas correspondiam a 22,7% do total. Segundo a autora, "...os empregadores preferem as solteiras, pois além de não interromperem suas atividades como ocorreria com a operária casada, em casos de gravidez, cuidado para com os filhos pequenos, por outro lado, oneram menos o empregador, livrando-o dos encargos sociais..."

Quanto ao *número de filhos*, constatou-se que, dentre 715 operárias, 411 (57,48%) possuíam ao menos um filho (sendo 375 mulheres com 1 a 3 filhos, e 36 delas com mais de 3). Como colocou Chant (1996), a presença de filhos pode, em grande parte, justificar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, devido à necessidade de sustentá-los. No caso das operárias em questão, tratavam-se de filhos na faixa etária de 0 a 14 anos, o que significa que os mesmos ainda dependiam do sustento dos pais.

O fato da maioria das operárias ter filhos na condição de dependentes constitui mais um indício de que o trabalho feminino seja uma estratégia familiar. Assim, mesmo havendo, por parte das empresas, pouca assistência à maternidade (somente 7 estabelecimentos concediam algum tipo de auxílio), percebe-se que tal fato não constitui um empecilho para que muitas mulheres trabalhem fora da esfera doméstica.

No tocante à *faixa etária*, os dados levantados indicam que, de um total de 710 operárias, a maior parte delas (628, ou 87,83%) encontrava-se na faixa de 18 a 45 anos (sendo 308 mulheres entre 18 e 30 anos, e 320, entre 31 e 45 anos). Quanto às demais, 29 operárias tinham menos de 18 anos, 48 estavam na faixa etária de 46 a 60 anos, e apenas 5 tinham acima de 61 anos de idade. Assim, evidencia-se que a grande maioria da mão-de-obra industrial feminina rio-clarense é composta por mulheres nas faixas etárias "jovem" e "adulta jovem", o que parece coerente com o perfil geralmente delineado para a mulher trabalhadora.

A respeito do *grau de escolaridade*, verificamos que, de 713 mulheres, 359 (50,35%) não concluíram o ensino fundamental, enquanto 230 (32,25%) o haviam feito. Ao todo, 82,60% (589 operárias) haviam cursado, no máximo, o ensino fundamental, nível de instrução geralmente exigido para a mão-de-obra feminina, como visto anteriormente. Apenas 16,54% das operárias cursaram o ensino médio, e 0,42% (3 mulheres) possuíam curso superior. Estas constituíam mão-de-obra terceirizada, vinculada à produção (como assistente técnica ou estoquista, por exemplo),

Esta pequena proporção de trabalhadores do sexo feminino com nível superior sugere que restrições quanto a contratação de mulheres não existam apenas para o trabalho operário, mas também para funções mais qualificadas, como, por exemplo, a de engenheiro (lembre-se que somente uma empresa afirmou empregar engenheiros de ambos os sexos). Argumente-se, entretanto, que, provavelmente por razões culturais, a procura por cursos de engenharia se dá, geralmente, muito mais pelos homens do que pelas mulheres, o que também pode explicar o fato de existir poucos cargos de engenheiro ocupados pelas mesmas.

No outro extremo, constatou-se que apenas 3 operárias eram analfabetas, o que indica que, mesmo aquelas empresas que declararam não fazer exigência quanto à escolaridade, provavelmente, contratavam trabalhadores que tivessem sido, pelo menos, alfabetizados.

Com relação à *naturalidade* das operárias (Quadro 6), verificou-se que, do total de 703 mulheres, 210 (29,87%) são rio-clarenses, enquanto 493 (70,12%) são migrantes, sendo 243 (34,56%) naturais de municípios do próprio Estado de São Paulo, e 250 (35,56%) provenientes de outros Estados brasileiros. Apurou-se ainda que a maioria das operárias (109) é oriunda de Estados da região Nordeste, especialmente do Ceará (52 mulheres), seguido pelo Estado da Bahia (23). Há ainda muitas trabalhadoras originárias da região Sul, sendo quase todas (97,26%) do Estado do Paraná. O Estado de Minas Gerais também se destacou pelo número de migrantes (53).

Quadro 6 - Naturalidade das Operárias Industriais de Rio Claro, S.P.

Naturalidade	Nº de operárias
Natural de Rio Claro	210
Outros municípios do Est. São Paulo	243
Outros Estados:	250
Alagoas	5
Bahia	23
Ceará	52
Maranhão	3
Paraíba	6
Pernambuco	13
Piauí	3
Sergipe	1
Paraná	71
Rio Grande do Sul	1
Santa Catarina	1
Minas Gerais	53
Espírito Santo	2
	5
Mato Grosso do Sul	3
Goiás	2
Pará	3
Rio Grande do Norte	3
Total	703

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

Segundo Andrighetti (1987, p.84), "[...] regra geral, a migração resulta como uma alternativa para a melhoria das condições de vida e/ou sobrevivência no local de origem dos indivíduos migrantes". No caso da migração feminina, também conforme a autora, muitas vezes as mulheres migram em função da família, o que ocorreu com a maioria (cerca de 70%) das trabalhadoras têxteis por ela investigadas. Assim, é possível que muitas das operárias aqui investigadas, tivessem saído de sua terra natal a fim de acompanhar pai ou marido, os quais, provavelmente, migraram em busca de emprego.

Concluindo, pode-se dizer que a mulher operária industrial em Rio Claro tem o seguinte perfil: encontra-se na faixa etária jovem (de 18 a 30 anos) e adulta jovem (de 31 a 45 anos), é, predominantemente, casada, possui de um a três filhos, apresenta baixo nível de escolaridade (ensino fundamental incompleto), e é majoritariamente migrante.

O Espaço do Trabalho Feminino

A Localização das Indústrias

Os estabelecimentos industriais investigados distribuem-se por diversos bairros, sendo 5 na zona central, 4 no bairro Santana, 3 no Bairro do Estádio e 5 no Distrito Industrial; no Jardim Kennedy, no bairro Cidade Nova, no bairro Santa Cruz, no Parque Universitário, no Jardim Independência e na Vila Cristina, localizam-se outras 6 indústrias. Há, ainda, uma fábrica na Estrada Municipal do Sobrado, e outra na Rodovia Washington Luís, km 172 (Quadro 7).

**Quadro 7. Distribuição dos Estabelecimentos Industriais
no Município de Rio Claro, S.P. - 1998**

Localização	Nº de estabelecimentos
Centro	5
Santana	4
Distrito Industrial	5
Bairro do Estádio	3
Jardim Kennedy	1
Cidade Nova	1
Santa Cruz	1
Parque Universitário	1
Jardim. Independência	1
Vila Cristina	1
Estrada Municipal do Sobrado	1
Rodovia Washington Luís	1
Total	25

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

Como se percebe, a maior parte dos estabelecimentos (17) encontra-se concentrada em 4 áreas do município (3 bairros e o Distrito Industrial), ficando os demais estabelecimentos (8) distribuídos cada qual em um bairro específico.

A Figura 2 apresenta a localização dos 25 estabelecimentos investigados, no município de Rio Claro, por ramo industrial.

No Centro e no bairro Santana, concentram-se as indústrias de confecções: 3, no primeiro citado (Benevides, Claudete Colatin e P.J.Gobbo), e mais 3 no Santana (Flora, Deise Baroni e Confecções Klain). Apenas um estabelecimento (Confecções Helena) localiza-se no Jardim Independência, bairro da zona norte do município. O Centro da cidade abriga, ainda, 2 estabelecimentos do ramo editorial e gráfica (Cruzeiro Editora e Jornal Cidade) e, no Santana, também se localiza o Pastifício Pin.

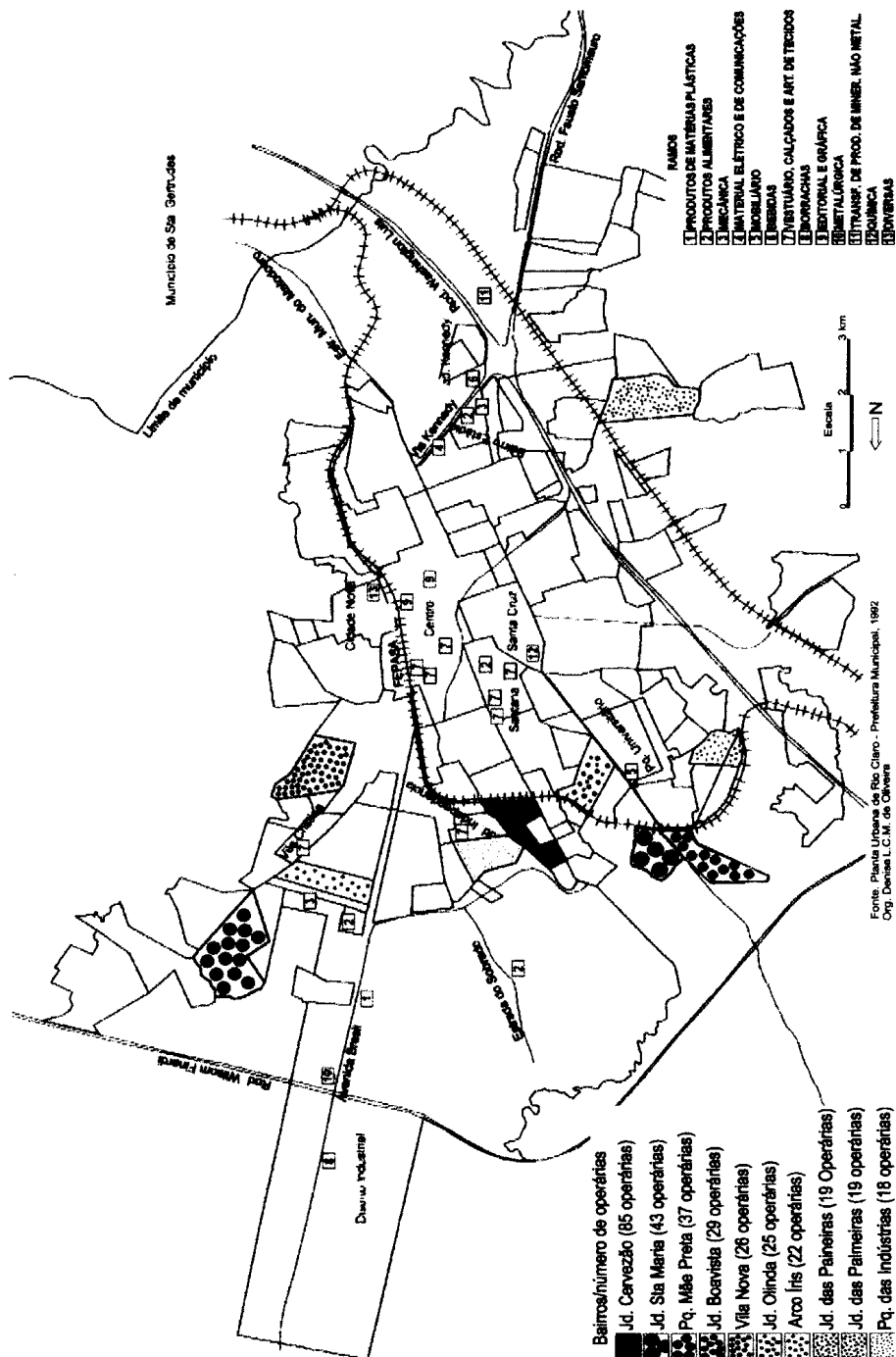
No Distrito Industrial (zona norte), localizam-se 5 estabelecimentos investigados, pertencentes a gêneros industriais distintos: a Multibrás Eletrodomésticos, indústria mecânica; a Tubos e Conexões Tigre, fabricante de produtos de matérias plásticas; a T.I. Brasil, metalúrgica; a Gates, do ramo "borracha", e a Dicarne Alimentícia.

A quarta área com concentração industrial é o Bairro do Estádio, na zona sul de Rio Claro, com 3 unidades, de gêneros distintos: a Fischer Indústria Mecânica, a Brascabos, de material elétrico, e a Riclan. Os dois últimos estabelecimentos localizam-se na Avenida Presidente Kennedy, a qual se liga à Rodovia Washington Luís. Também próxima, na Via Kennedy, encontra-se a Indústria de Bebidas Tatuinho/Três Fazendas.

Com relação aos demais bairros, os estabelecimentos industriais estão assim distribuídos: no bairro Cidade Nova, a empresa F.Z., fabricante de bijouterias; no Santa Cruz, a Quarex, indústria química; no Parque Universitário, a empresa Ludival, de mobiliário; na Vila Cristina, a Ancel Plásticos Reforçados; na Estrada Municipal do Sobrado, a Frios Xavier e, na Rodovia Washington Luís, a Conpar, fabricante de produtos cerâmicos.

Quanto à captação da mão-de-obra, 17 indústrias contratam pessoas residentes no próprio município de Rio Claro, sendo que 8 recrutam não só a mão-de-obra local, mas também a de localidades vizinhas. Dentre estes estabelecimentos, apenas 3 contratam mulheres, as quais residem no município de Santa Gertrudes: a Riclan, a Brascabos e a Conpar.

Figura 2 - Localização dos Estabelecimentos Industriais, por Ramos, e Bairros de Maior Concentração de Operárias, Município de Rio Claro, S.P.- 1998



O fato da cidade de Santa Gertrudes distar apenas 5 quilômetros de Rio Claro, e a presença da Rodovia Washington Luís, a qual facilita o acesso entre ambas, constituem-se em aspectos que favorecem o intercâmbio de trabalhadores entre os dois citados municípios. Especialmente no caso dos estabelecimentos que se localizam na Avenida Presidente Kennedy, ao sul da cidade – como é o caso da Riclan e da Brascabos –, a contratação de trabalhadores oriundos de Santa Gertrudes torna-se mais viável, já que a distância percorrida por um trabalhador residente em Santa Gertrudes (pela rodovia Washington Luís) é menor do que aquela realizada por alguém que more, por exemplo, no Cervezão ou no Jardim Santa Maria (bairros operários, ao norte da cidade de Rio Claro).

Quanto à empresa Conpar, no setor de produção cerâmica – na qual a mão-de-obra feminina está engajada –, parte dos operários é oriunda de Santa Gertrudes, o que se deve, de um lado, à própria localização da indústria (na Rodovia Washington Luís, ao sul de Rio Claro) e, de outro, ao fato da economia daquele município ser baseada na produção cerâmica. Como a empresa só contrata pessoas com experiência, é coerente que busque mão-de-obra, com tal qualificação, em um local com notória tradição cerâmica, como Santa Gertrudes. Assim, do total de 116 empregados (97 homens e 19 mulheres), cerca de 100 correspondem a pessoas residentes em outras cidades, muitas das quais em Santa Gertrudes (caso de 18 operárias).

No entanto, em outras indústrias, a porcentagem de trabalhadoras provenientes deste município é irrisória (4,24 %, na Riclan, e 2,97%, na Brascabos). Assim, entre as indústrias pesquisadas, a maioria da mão-de-obra feminina é recrutada em Rio Claro.

A Mulher Trabalhadora e o Espaço Urbano

Partindo de tal constatação, cabe agora verificar como a força de trabalho feminina se encontra distribuída no espaço local, ou seja, quais são os bairros de moradia das operárias, a fim de confrontá-los com a localização das indústrias. Pretende-se, assim, identificar trajetos percorridos pelas operárias, e refletir sobre seu cotidiano, no espaço urbano.

Em 18 estabelecimentos, foram obtidos dados sobre o local de moradia de 610 mulheres, residentes em 70 bairros, selecionados segundo a concentração de operárias (Quadro 8).

Quadro 8. Bairros com Maior Concentração de Operárias Industriais em Rio Claro, S.P.-1998

Bairros	Nº de operárias
Jd. Cervezão	85
Jd. Santa Maria	43
Pq. Mãe Preta	37
Jd. Boa Vista	29
Vila Nova	26
Jd. Olinda	25
Arco Íris	22
Jd. Residencial das Palmeiras	19
Jd. das Paineiras	19
Parque das Indústrias	18
Total de bairros	10
Total de operárias	323

Fonte dos dados: Pesquisa Direta

O *Jardim Cervezão* possui o maior número de operárias (85), sendo que a maioria delas (47, ou 55,25%) trabalha em indústrias de confecções. Tal fato corrobora afirmação de PINHEIRO (1993, p.152), de que o citado bairro despontava "como o local provável de maior concentração de empregados regulares e subcontratados a domicílio da indústria de confecções". A maior parte da mão-de-obra residente no Cervezão, que trabalha em indústrias de confecções, encontra-se distribuída entre as empresas Flora (21) e Confecções Helena (11), localizadas, respectivamente, nos bairros Santana e Jardim Independência; mulheres residentes no Cervezão trabalham, ainda, na confecção Deise Baroni (6), na Benevides (duas) e na P.J.Gobbo (7) (indústrias situadas, respectivamente, no bairro Santana e no Centro).

Além das indústrias de confecções, operárias que moram no Cervezão empregam-se na Ludival (12), situada no Parque Universitário; na unidade da Tigre (4) e na Multibrás (5), ambas localizadas no Distrito Industrial, e na Frios Xavier (8), na Estrada do Sobrado. Todas estas áreas situam-se relativamente próximas ao Cervezão. Por outro lado, 9 operárias trabalham em estabelecimentos localizados na Via Kennedy e em suas adjacências - 4 na Riclan, 4 na Indústria de Bebidas Tatuzinho, e uma na mecânica Fischer -, o que significa longos trajetos a serem percorridos.

Também no *Jardim Santa Maria* (o segundo bairro de maior concentração de operárias, com 43 mulheres), a maioria das mulheres trabalha no ramo de costura, sendo 17 em indústrias de confecções, e 12 na empresa Ludival, no vizinho Parque Universitário. Outras operárias encontram-se distribuídas em unidades diversas, relativamente próximas (4 na Frios Xavier, uma na Quarex, no bairro Santa Cruz, e uma na Tigre), enquanto 7 trabalhadoras se deslocam, diariamente, para estabelecimentos distantes, situados na zona sul da cidade (duas, na Indústria de Bebidas Tatuzinho, e 5 na Riclan).

De 29 operárias residentes no bairro *Jardim Boa Vista*, 20 estão engajadas no setor de costura, sendo 10 em indústrias de confecções (dos bairros Centro e Santana), e 10 na Ludival, o que leva à suposição de que, como no Cervezão e no Santa Maria, exista aí uma mão-de-obra qualificada para costura. No caso da Ludival, o fato de se localizar próxima ao Jardim Boa Vista também justifica o emprego de mulheres provenientes deste bairro. Completando, 9 operárias trabalham em unidades dispersas, sendo 3 no Distrito Industrial, uma na Vila Cristina, uma no Santa Cruz, e 4 no Bairro do Estádio.

No *Jardim Olinda* moram 12 operárias da Ludival, constituindo-se este - dentre os bairros que possuem residentes trabalhando nesta indústria -, no mais próximo à mesma. As demais que nele residem (13) assim se distribuem: 5 entre as confecções Flora e Deise Baroni (Santana), uma na Frios Xavier, uma na Cruzeiro Editora, 5 na Riclan, e uma na Bebidas Tatuzinho.

O *Jardim das Paineiras* (19 operárias) possui a maioria de suas operárias (12) trabalhando na Ludival, que lhe é muito próxima. As outras 7 empregam-se em unidades dispersas.

No bairro *Parque Mãe Preta*, de um total de 37 operárias, 13 trabalham no vizinho Distrito Industrial (9 na Multibrás), e duas na também vizinha Vila Cristina. Em contrapartida, outras 17 trabalham em fábricas distantes, sendo 14 na Riclan e 3 na Bebidas Tatuzinho.

No tocante à *Vila Nova*, dentre as 26 operárias, 14 são empregadas no Distrito Industrial, sendo 9 na Multibrás, a qual - das 5 indústrias do distrito - é a que se situa mais próxima ao referido bairro. Outras 3 operárias trabalham na Tigre, e duas na Dicarne, ficando as demais distribuídas por indústrias dispersas.

Também o bairro *Arco-Íris*, com 21 operárias, tem grande parte delas (10) trabalhando na vizinha Multibrás. Em duas empresas do Distrito Industrial se empre-

gam mais 5 (4 na Tigre e uma na Dicarne), havendo, ainda, duas operárias na confecção Deise Baroni, e 5 na Riclan.

No que se refere ao bairro *Parque das Indústrias*, de 18 operárias, 3 trabalham na Tigre, e 5 em indústrias do ramo de vestuário (3 no Jardim Independência, e duas no Centro), ao mesmo tempo em que grande parte delas se obriga a percorrer grandes distâncias, pois 10 trabalham na Avenida Presidente Kennedy (9 na Riclan, e uma Bebidas Tatzinho).

O *Jardim Residencial das Palmeiras*, com 19 trabalhadoras, é o único, entre os 10 bairros de maior concentração de operárias, que se localiza na zona sul do município, portanto, nas proximidades da Avenida Presidente Kennedy, fato este que talvez explique a maior parte das mulheres (11) trabalharem na Riclan.

O confronto da localização dos 10 principais bairros de residência das operárias com a dos estabelecimentos industriais permite as seguintes constatações:

- do total de 323 operárias arroladas, 81 mulheres (25%) são empregadas em estabelecimentos situados na Avenida Presidente Kennedy e/ou Bairro do Estádio, das quais 68 (ou 83,95%) se deslocam da zona norte, e 13 do Jardim das Palmeiras, ao sul da cidade;
- 60 operárias trabalham no Distrito Industrial (zona norte do município), das quais 57 (95%) também moram em bairros localizados nesta zona, e apenas 3 (5%) no Jardim das Palmeiras;
- 30 operárias (9,28%) trabalham em estabelecimentos situados no Centro da cidade, e 55 (17,02%) em bairros próximos à zona central (Santana e Santa Cruz), sendo praticamente todas residentes nos bairros da zona norte;
- no Jardim Independência, onde se localiza a Confecções Helena, a maior parte das operárias é proveniente de bairros vizinhos ao mesmo, como o Cervezão e o Parque das Indústrias, além de haver trabalhadoras do Jardim Sta. Maria;
- as 14 mulheres que trabalham no estabelecimento situado na Estrada do Sobrado (Frios Xavier) residem em bairros próximos, como o Cervezão e o Jardim Sta. Maria;
- a empresa Ludival, no Parque Universitário, contrata somente mulheres residentes em bairros situados em suas adjacências, quais sejam, Jardim Sta. Maria, Jardim Boa Vista, Jardim Olinda, Jardim das Paineiras e Cervezão.

Desta forma, verifica-se que muitas indústrias contratam trabalhadoras que residam em suas proximidades, o que, provavelmente, é feito com o intuito de evitar possíveis despesas com transporte. No caso do ramo de confecções, a concentração de mão-de-obra feminina qualificada em determinados bairros (como o Cervezão e o Jardim Sta. Maria), também explica o fato das indústrias recrutarem muitas trabalhadoras dos mesmos.

Por outro lado, é compreensível que o recrutamento de mão-de-obra seja feito predominantemente em bairros da zona norte, de grande densidade populacional, principalmente de pessoas de baixa renda, propensas a trabalharem como mão-de-obra fabril.

De parte das trabalhadoras, constatou-se que 26% das operárias percorrem longas distâncias, pois 68 (21% do total) moram na zona norte e trabalham na zona sul, e 3 (5% do total) fazem o percurso inverso. Além disso, se considerarmos que outros 26% trabalham em indústrias situadas no Centro, ou em suas proximidades, pode-se afirmar que 52% das operárias enfrentam grandes deslocamentos diários (em especial, no caso das travessias norte-sul, e vice-versa). Isto significa, literalmente, "atravessar a cidade", seja de ônibus ou de bicicleta (como se viu em muitas unidades), o que é favorecido pelo relevo plano de Rio Claro.

Calió (1991, p. 118), analisando a mobilidade da mulher na cidade, coloca que "[...] o prolongamento dos trajetos cotidianos significa para as trabalhadoras a transferência de grande parte de suas atividades domésticas para os dias de descanso, reduzindo seu tempo disponível para as relações e atividades sociais".

Neste sentido, como ficaria o cotidiano da mulher trabalhadora, no espaço urbano?

Ao contrário da mulher que trabalha a domicílio - cujo espaço de locomoção é confinado, restrito, e cujo cotidiano restringe-se, basicamente, ao lar, onde cumpre sua dupla jornada de trabalho (a doméstica e a remunerada) -, as mulheres aqui enfocadas encontram-se inseridas no mercado de trabalho formal, divididas entre o espaço doméstico, privado, e o espaço público. Assim, sua relação com o espaço urbano é mais ampla, indo não só além da esfera doméstica, como também de seu próprio bairro. Para as operárias que trabalham em locais mais distantes, o trajeto diário percorrido representa, certamente, uma tarefa a mais a ser realizada (principalmente, se for de bicicleta, com maior esforço físico).

Além disso, considerando-se que à mulher cabem, geralmente, as funções ligadas à manutenção do grupo familiar, as quais abrangem não só as tarefas realizadas dentro de casa, como também atividades que, apesar de desenvolvidas fora do espaço doméstico (como por exemplo, fazer compras, levar os filhos à escola, etc.), a ele se relacionam diretamente, pode-se concluir que os trajetos cotidianos das operárias sejam ainda mais desgastantes.

A esse respeito, Calió (1991, p.120) acrescenta que "[...] todos os deslocamentos feitos pelas mulheres,[...], revelam a lógica de continuidade e superposição de suas atividades de reprodutora da vida. Contando com os transportes, coletivos ou não, organizam o seu tempo: pensam no que vão fazer de comida, na ida ao supermercado [...] antes de pegar as crianças na escola (ou antes de chegar em casa[...])".

Se para a mulher, em geral, a cidade representa o espaço em que ela realiza uma série de atividades voltadas para a esfera doméstica, da reprodução, para a mulher operária, a cidade é também o espaço do trabalho, da produção, pelo qual ela se desloca, diariamente, dividida entre o lar e a fábrica. Absorvida com uma série de afazeres, procurando conciliar tarefas produtivas e reprodutivas, pouco tempo lhe sobra para desfrutar de outros espaços da cidade.

"Casada, com ou sem filhos, ela não é a trabalhadora, mas sim, a 'esposa ou a mãe-esposa que trabalha', com dupla jornada de trabalho, lutando contra o relógio para encaixar no tempo todas as tarefas necessárias do seu dia-a-dia" (CALIÓ, 1991, p.114).

O cotidiano da mulher operária se traduz, assim, pelo cumprimento de tarefas rotineiras e pouco valorizadas, tanto na fábrica como no lar. Muitas das tarefas cumpridas na indústria se assemelham às tarefas domésticas, por exigirem atenção, paciência e, em especial, por serem manuais. É neste sentido que o trabalho da mulher na fábrica é visto, muitas vezes, como um prolongamento do doméstico; desta forma, ao se dividir entre casa e local de trabalho, ela ocuparia, paradoxalmente, espaços diferentes e, ao mesmo tempo, muito parecidos.

CONCLUSÃO

A investigação empírica aqui relatada veio comprovar, no microcosmo de um município paulista (no caso, o de Rio Claro), as principais tendências que caracteri-

zam o trabalho industrial feminino, de acordo com o correspondente corpo teórico revisto.

Em Rio Claro, *a proporção de mulheres que trabalhavam na indústria de transformação era bem menor do que a de homens*, em 1998, pois, do total de 3999 pessoas ocupadas em 25 estabelecimentos industriais, 26,58% (1063) correspondiam à mão-de-obra feminina, e 73,41% (2936) à mão-de-obra masculina. Esta participação desigual ocorreu ao longo de toda a década de 90, tanto no setor produtivo como no administrativo.

Mediante a pesquisa realizada, também se pode afirmar que o mercado de trabalho industrial rio-clarense é seletivo, ao reservar o trabalho no ramo de confecções quase que exclusivamente às mulheres e, nos demais ramos, aos homens, principalmente. Afora confecções, o único gênero cuja mão-de-obra feminina é superior à masculina é o de material elétrico (58%, contra 42%, respectivamente). Este também se destaca por ser o maior empregador da força de trabalho feminina, no conjunto das 25 fábricas. Apesar da ainda pequena expressão quantitativa, a indústria mecânica tem aumentado sua oferta de trabalho para as mulheres, nas linhas de produção, o que demonstra que a operária está, lenta e gradualmente, transpondo os limites de seus tradicionais “territórios produtivos” e adentrando espaços da produção considerados – pelo uso, costume, tradição cultural, etc. – genuinamente masculinos, como supunha a hipótese (ou a idéia central) proposta.

Homens e mulheres encontram-se inseridos no trabalho industrial, porém, em diferentes situações. Assim, evidenciou-se *a existência de uma divisão sexual do trabalho, no interior das fábricas*. As mulheres aparecem, majoritariamente, engajadas em tarefas rotineiras, repetitivas, fáceis de serem aprendidas. Provavelmente, por isso, os requisitos para sua contratação costumam ser os de necessidade de movimentos leves, e acuidade visual. O ramo de confecções é um caso específico, no qual o requisito básico é saber costurar (ou bordar), o que não implica em maior escolaridade, por tratar-se de um saber geralmente transmitido por relações familiares, ou adquirido em cursos técnicos de baixa qualificação (“corte e costura”).

Também foi constatado que, mesmo em seus “redutos” tradicionais, como a indústria de confecções, a mão-de-obra feminina não é considerada insubstituível, muitas tarefas também podem ser feitas pelos homens. Em outros ramos, embora certos atributos tidos como femininos (acuidade visual, minudência, destreza) sejam valorizados, *as mulheres ocupam funções que não exigem uma qualificação específica do trabalhador*, e também sofrem a concorrência masculina.

Por se tratar de mão-de-obra pouco qualificada, ou sem qualificação, *o trabalho feminino é desvalorizado, na maioria das vezes, haja vista para a média dos salários das operárias ser inferior à média salarial dos operários*.

A diferença salarial, e o próprio fato de terem que cumprir dupla jornada de trabalho (a doméstica e a remunerada), contribuem para que as condições de trabalho das mulheres sejam desfavoráveis, comparadas às dos homens. Para conciliarem as duas jornadas, *muitas mulheres trabalham em meio período, ou jornada parcial, sujeitando-se a remunerações mais baixas*. De outro lado, sua presença no mercado de trabalho deve estimular indústrias à oferta de trabalho parcial, visando menores custos.

Quanto ao perfil sócio-cultural das operárias, *constatou-se que a maior parte é casada, e possui de 1 a 3 filhos, o que pode ser um indicativo de que o trabalho feminino – como a bibliografia aponta – se constitua, numa estratégia de sobrevivência*. Desta forma, a inserção das mulheres no mercado de trabalho estaria relacionada à sua própria situação familiar.

O perfil delineado da mão-de-obra industrial feminina rio-clarense mostra, ainda, que a maioria se encontra na faixa etária de 18 a 45 anos (*perfil jovem e adulto jovem*), e apresenta baixo nível de instrução (*predominantemente, o ensino fundamental incompleto*), o que se mostrou compatível com as exigências das empresas, e também com o fato de muitas operárias serem migrantes (*de outros municípios ou Estados, em especial do Nordeste*).

A mulher trabalhadora, ao se dividir entre o espaço doméstico e o espaço produtivo, passa a ter uma nova relação com a cidade. Neste sentido, evidenciou-se que grande parte das operárias (52%, do total de 323) percorre grandes distâncias entre os locais de residência e os de trabalho, o que, com certeza, altera o seu cotidiano, mas não as leva à desistência.

Concluindo, pode-se afirmar que a participação feminina na força de trabalho industrial é reduzida, seletiva, desigual, em relação à participação masculina, principalmente no que tange aos salários. Apesar de todos estes obstáculos, a presença da mulher nos chamados "redutos masculinos" é crescente, fato que sugere a ocorrência de uma mudança – lenta, gradual, mas, ao que tudo indica, irreversível – na tradicional divisão entre "espaço do trabalho masculino" e "espaço do trabalho feminino".

REFERÊNCIAS

- ABREU, A. R. P. **O Averso da Moda**. São Paulo: Hucitec, 1986.
- _____. Especialização flexível e gêneros: debates atuais, **São Paulo em Perspectiva**, 8 (1), v. 8, n. 1, p. 52-57, 1994.
- ANDRIGUETTI, Y. **Mulher e trabalho**: a operária têxtil paulistana, 1987, ?f Dissertação (Mestrado, em...) Faculdade de..., Universidade de São Paulo, São Paulo.
- BARNETT, V. **Elements of sampling theory**, London: The English Universities Press, 1974.
- BRASIL. Ministério do Trabalho, **Relatório anual de informações sociais**: RAIS: tabulações especiais. Brasília, 1997.
- BRAVERMAN, H. **Labour and monopoly capital**. New York: Monthly Review Press, 1974.
- _____. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- BRUMER, A. O sexo da ocupação: Considerações Teóricas sobre a Inserção da Mão-de-obra Feminina na Força de Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 3, n. 8, p. 20-38, 1988.
- CALIÓ, S. A. **Relações de gênero na cidade – uma contribuição do pensamento feminista à geografia urbana**, 1991 ?f. Tese (Doutorado em...) Faculdade ..., Universidade... São Paulo.
- CANO, W. **Raízes da concentração industrial em São Paulo**, São Paulo: T.A. Queiroz Editor, 1983.
- CHANT, S. Women's roles in recession and economic restructuring in Mexico and the Philippines. **Geoforum**, cidade, v. 27, n. 3, p. 297-327, 1996.
- COCHRAN, W.G. **Sampling techniques**. 2. ed. New York, J.Wiley and Sons, 1963.

CUNNINGHAM, S. Gender and industrialization in Brazil. In: MOMSEN, J.H.; TOWNSEND, J.(Ed.)- **Geography of gender in the third world**, Albany: State University of New York Press, 1987. p. 294-308, 1987.

DANSON, M.W. The industrial structure and labour market segmentation: Urban and Regional Implications". **Regional Studies**, cidade, v. 16, n. 4, p. 255-265, 1982.

FRIBERG, T. Everyday life. women's adaptative strategies in time and space. **Lund Series in Geography**. Serie B. Human Geography, Estocolmo, n. 55, 1993.

I.B.G.E.- **Censo Demográfico** (Dados Preliminares), 2000, via Internet.

ILÍNE, S; MOTILIOV, A. **Que é a economia política?**, Moscou: Edições Progresso, 1986.

LAWSON, V. Beyond the firm: restructuring gender divisions of labor in Quito's Garment Industry Under austerity. **Environment and Planning D: Society and Space**, v. 13, n. 4, p. 415-444, 1995.

MARX, K. **Salário, preço e lucro**. São Paulo: Global Editora, 1981.

MASSEY, D. Industrial restructuring as class restructuring: production decentralization and local uniqueness. **Regional Studies**, v. 17, n. 2, p. 73-89, 1983.

_____. **Space, place and gender**, Cambridge (UK): Polity Press, 1996.

MORRISON, P. S. Segmentation theory applied to local, regional, and spatial labour markets, **Progress in Human Geography**, v. 14, n. 4, p. 488-528, 1990.

PASTORE, J. O sexo das profissões. **Jornal da Tarde**, São Paulo, 01/12/1999. página? caderno?

PECK, J. A. Circuits of capital and industrial restructuring: adjustment in the Australian clothing industry. **Australian Geographer**, cidade, v. 21, n. 1, p. 33-52, 1990.

PINCH, S.; STOREY, A. Flexibility, gender and part-time work: evidence from a survey of the economically active. **Transactions of the Institute of British Geographers**, cidade, v. 17, n. 2, p. 198-214, 1992.

PINHEIRO, S.S. **Relações de produção e de trabalho: uma análise geográfica da indústria de vestuário, calçados e artefatos de tecidos em Rio Claro, SP, e suas Vinculações Espaciais**. 1993, ?f., Dissertação (Mestrado em...) Instituto..., Universidade..., Rio Claro.

PIRES, E. L. S. **Metamorfoses e regulação: o mercado de trabalho no Brasil dos anos 80**, Tese (Doutorado em...) Faculdade..., Universidade..., São Paulo.

ROSSINI, R.E. **Geografia e Gênero: A mulher na lavoura canavieira paulista**. 1988. ?f., Tese (Livres-Docência) Faculdade..., Universidade..., São Paulo.

SELINGARDI-SAMPAIO, S. Padrões de distribuição industrial no Estado de São Paulo: áreas mais representativas, 1950-1970. **Revista de Geografia**, São Paulo, v. 1, p. 7-24, 1982.

_____. A Industrialização de Rio Claro. Contribuição ao Estudo da Desconcentração Espacial da Indústria no Estado de São Paulo. **Geografia**, Rio Claro, v. 12, n. 24, p. 1-60, 1987.

_____. **Mercado de Trabalho: Introdução ao Tema e às suas Interpretações Teóricas**, Rio Claro: UNESP, 1996. Mimeografado.

_____. Evolução da Oferta de Emprego Industrial em Rio Claro: Uma Análise Baseada em Dados Reais", **Jornal Diário do Rio Claro**, Rio Claro, 24/06/1997. página ?

_____. **A Industrialização de Rio Claro: Presente e Futuro**, Rio Claro: UNESP, 1999. Mimeografado.

SELINGARDI-SAMPAIO, S.; CUSTODIO, D.L.- Teoria e prática de Políticas Industriais: o Exemplo de Rio Claro, S.P. **Geografia**, Rio Claro, v. 20, n. 1, p. 5-46, 1995.

SILVA, E.I. Geografia e Gênero: a Mulher Canavieira em Goiás, **Boletim de Geografia Teórica**, Rio Claro, v. 25, n. 49-50, p. 793-798, 1995.

SOUZA-LOBO, E.- **A Classe Operária tem Dois Sexos – Trabalho, Dominação e Resistência**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

STORPER, M.; WALKER, R.- **The Capitalist Imperative: Territory, Technology and Industrial Growth**. New York: Basil Blackwell, 1989.

VARGAS, F.E.B. **Relações Sociais de Classe e Gênero: O Trabalho Safrista na Indústria de Conservas de Pelotas**. 1994, f?, Dissertação (Mestrado em...) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Recebido em agosto de 2001.

Aceito em fevereiro de 2002.