

**AS CONSTRUÇÕES SIMBÓLICAS DE EXCLUSÃO EM UMA
FÁBRICA NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO**

***THE SYMBOLIC CONSTRUCTIONS OF EXCLUSION IN A FACTORY
IN THE INTERIOR OF SÃO PAULO STATE***

Cátia Regina MUNIZ*

RESUMO

Este artigo propõe-se a discutir uma das formas elaboradas, por operários de uma fábrica localizada no interior do Estado de São Paulo, para excluírem, simbolicamente, as operárias desta mesma fábrica.

Para isto, é necessário esclarecer dois processos importantes para entendermos esta forma de exclusão: a) as representações construídas sobre o passado da empresa; b) a exclusão destas operárias no processo seletivo dos grupos semi-autônomos na área produtiva. Tentarei no final verificar se há alguma relação entre este passado e a construção da exclusão simbólica por estes operários. Deste modo, as questões referentes a gênero serão de suma importância, portando serão também destacados.

Palavras chaves: gênero, exclusão, representações, simbólico.

ABSTRACT

This paper aims goal is to discuss the different ways in which plant workers in the interior city of São Paulo State, engage to exclude symbolically female workers from the same plant.

It is necessary, therefore, to explain two important processes in order to understand these forms of exclusion: a) the representations "built" over the company's past; b) the exclusion of female workers in the semi-independent groups' processes of selection in the production area.

*It is my intention at the end to verify if there is a **RELATION** between this past and the construction of symbolic exclusion by the male workers. Hence, questions concerning gender will be vital, and therefore, will be highlighted.*

Keywords: gender, exclusion, representations, symbolic.

(*) Mestre em Antropologia Social e Doutoranda em Ciências Sociais - IFCH/Unicamp. Professora do Centro de Ciências Humanas da PUC-Campinas.

A proposta deste artigo é discutir as formas de exclusão social no universo empresarial. Para tanto me concentrarei em uma das formas construídas pelos operários de uma fábrica¹ localizada em Vinhedo, interior de São Paulo, através do que denominou-se “cantadas”.

Para entendermos como foi construída esta forma de exclusão, é necessário relatar como esta empresa era definida pelas outras fábricas do mesmo grupo a qual pertence. No passado, período anterior a década de 1994², esta fábrica era caracterizada como festeira, famosa por suas festas, informal, divertida, superficial, elitista, glamourosa, cheia de nomes famosos e de pessoas interessantes (Sadia, Matarazzo, etc.), que sabiam se divertir, e que mantinham pouca distinção entre o profissional e o pessoal, segundo dados coletados por Livia Barbosa³ (1996/97), e foi confirmado por trabalhadores e trabalhadoras entrevistados. A divisão de Produtos Pessoais era denominada e ainda continuava sendo, segundo alguns relatos, o “barco do amor”, ou seja, “todo mundo tinha caso com todo mundo” (Barbosa, 1996/97: 17). Num dos relatos coletados por Barbosa (1996/97), uma trabalhadora comenta que haviam ensaios de peças de teatros realizadas por trabalhadores e trabalhadoras que acabavam conduzindo os participantes a outras coisas, segundo o relato desta pessoa, “loucuras aconteciam depois do teatro. Aí você acordava na cama de não sabe quem...” (Barbosa, 1996/97: 17).

Quando a fábrica apresentava maus resultados no negócio este era atribuído, pelas outras divisões, à existência das festas, afirma Barbosa. “A existência da festa funcionava como pólo contrastivo negativo e englobava quaisquer aspectos positivos do negócio” (Barbosa, 1996/97: 20).

Segundo Barbosa, esta Divisão no passado aparece, metaforicamente falando, como uma figura feminina ambígua.

“A ambigüidade nasce da combinação dos aspectos positivos associados a uma mulher - divertida, glamourosa, sensual, festeira - com aspectos negativos, que tornam uma mulher vulnerável no seu caráter: pouco séria (muitos casos, misturando vida privada com o trabalho); caprichosa (decisões paternalistas); pouca efetividade (trabalho, investimento com pouco retorno); instável e superficial nos seus procedimentos” (Barbosa, 1996/97: 19).

É muito interessante a metáfora da mulher utilizada por Barbosa para definir esta Divisão no passado porque, apesar de todas as mudanças realizadas a partir de 1994, ainda pode-se perceber que há alguns elementos desse passado citados por esta pesquisadora, que poderiam explicar o incomodo das trabalhadoras da fábrica estudada, quanto ao que elas chamam de “cantadas”. As festas deixaram de existir, a empresa passou a prosperar, mas permaneceu a questão da “mistura” entre o profissional com o pessoal, através das “cantadas”, que é o que tentaremos discutir ao longo do artigo.

Apesar da tentativa de transformar uma empresa considerado pouco “seria” em uma profissional, a representação que ainda se faz é de uma empresa não profissional. Segundo relato de uma mensalista, se perguntam a um gerente da divisão de Produtos Pessoais como foi encaminhada uma determinada reunião, este responde: “Foi uma festa!” No entanto, se fazem a mesma pergunta para um gerente da divisão de Sabonetes e Detergentes, por exemplo, este responde que a reunião foi realizada a contento,

⁽¹⁾ A fábrica pesquisada pertence a um grupo anglo-holandês, que possuía, na época da pesquisa três divisões: de Alimentos, de Detergentes e Sabonetes e de Produtos Pessoais. Minha pesquisa se concentrou na divisão de Produtos Pessoais, cujos produtos fabricados são: shampoo, desodorantes, cremes dentais, cremes hidratantes e sabonetes líquidos. Na fábrica os cargos são divididos hierarquicamente em: horistas (que recebem seus salários por horas trabalhadas); mensalistas (que recebem seus salários por dias trabalhados) e gerentes.

⁽²⁾ A partir desta data há mudanças na presidência desta divisão, por causa dos maus resultados financeiros apresentados pela fábrica. Esta mudança também será estendida ao comportamento dos trabalhadores e trabalhadoras da divisão, com o intuito de melhorar sua imagem junto ao grupo ao qual pertence.

⁽³⁾ Livia Barbosa é antropóloga e realizou uma pesquisa de análise cultural na fábrica em 1996 e 1997.

atingindo os objetivos propostos, marcando a diferença entre uma empresa séria e outra não tão séria⁴.

Uma mensalista da área de Recursos Humanos, que trabalhou na divisão de Sabonetes e Detergentes, considera o trabalho na divisão de Produtos Pessoais mais informal, pois podem falar com qualquer nível hierárquico. Esta mensalista comenta que há um lado bom e um lado ruim de toda essa informalidade. O lado bom desta informalidade é facilitar a aproximação entre as pessoas; o ruim é que alguns trabalhadores acabam cometendo certos abusos no que se refere às “coisas” que necessitam ser documentadas, estas ficam apenas nas palavras, sem registros. Com essa informalidade alguns trabalhadores- aqui a mensalista quer dizer apenas os homens- acham que podem “brincar mais”, afirma. Muitos trabalhadores interpretam estes tipos de brincadeiras, tais como “cantar” as colegas de trabalho, como uma maneira de serem aceitos no grupo, ficam com medo de serem excluídos se não agirem da mesma forma, afirma um dos mensalistas entrevistado.

Esta necessidade de pertencer a um grupo que obriga seus membros a aderir aos mesmos ideais sociais se assemelha ao que Norbert Elias (1987) comenta sobre os nobres franceses que tinham o intuito de se diferenciar, distinguindo-se dos que não faziam parte do seu grupo, assim como os estabelecidos em relação aos outsiders descrito por este mesmo autor em sua pesquisa numa comunidade de periferia urbana denominada Winston Parva, na Inglaterra, na qual o autor observou que havia uma povoação de classe trabalhadora, “estabelecida desde longa data”, que tratava “todos os recém-chegados” como pessoas que não se inseriam no grupo, como “os de fora”. O relato deste trabalhador mostra um certo receio por parte dos trabalhadores recém-chegados em serem excluídos deste grupo,

por isso reproduzem seus comportamentos já estabelecidos em relação às trabalhadoras.

Há outra questão que também necessita de esclarecimento, que refere-se à organização do trabalho na área produtiva em grupos (denominados na fábrica de núcleos) semi-autônomos, baseados no modelo da fábrica da Volvo na Suécia. Estes grupos possuem autonomia na escolha dos integrantes de seus núcleos e também para decidir como realizar o trabalho estabelecido pela administração da fábrica. No início da formação destes núcleos, as escolhas foram realizadas pelos coordenadores de produção e, segundo relatos, havia pelo menos uma mulher em cada núcleo. Num segundo momento, os próprios trabalhadores e trabalhadoras passaram a fazerem estas escolhas - em situações de demissões, afastamentos por doenças de operários e operárias e licença maternidade, este último apenas no caso das operárias- e começaram a excluir todos aqueles trabalhadores e trabalhadoras que não faziam parte do círculo de amizades daquele núcleo que estava realizando o processo de seleção. Fazer parte do círculo de amizades significa para os trabalhadores da fábrica estudada, saírem juntos para beber depois do trabalho, jogarem futebol juntos, ou seja, possuir uma relação pessoal entre eles. Não estão privilegiando, neste caso, a competência do trabalhador ou da trabalhadora, mas sim a “amizade” estabelecida entre o grupo e o candidato à vaga para integrar os grupos.

A situação das trabalhadoras nesta área se torna mais crítica, porque dificilmente fará este tipo de programa com seus colegas homens e há ainda outro agravante, os núcleos têm preferido, na maioria dos processos de seleção, trabalhadores homens para integrar o seu grupo de trabalho. Muitas são as justificativas dadas para a exclusão das mulheres dos núcleos. As mulheres são excluídas, na opinião dos gerentes da produção,

⁴ Mesmo com esta representação de uma empresa não muito profissional, esta Divisão, nos anos 90, cresceu e se expandiu, segundo dados da empresa. Em 1993 a empresa também, montou uma estratégia de concentração do negócio em número limitado de marcas: de 33 marcas com cerca de 220 itens, passou para 15 marcas consideradas importantes, com cerca de 180 itens em 1996, eliminado, segundo a empresa, a complexidade e simplificando a organização e aumentando a força de vendas. Segundo dados da empresa, desde 1996, a Divisão vem ultrapassando todos os recordes de vendas e produções, um crescimento das marcas no mercado considerado extraordinário pela empresa, com 30% das vendas baseadas em novos produtos. Em 1993, a divisão de Produtos Pessoais ocupa a 12ª posição no ranking das empresas do grupo anglo-holandês. Dois anos depois, 1995, passa a ocupar a 2ª posição. Esta Divisão é responsável pela produção anual de 690 milhões de unidades, o que a coloca entre as três primeiras fábricas de Produtos Pessoais do grupo anglo-holandês espalhadas pelo mundo.

porque os homens consideram o trabalho muito “pesado” e argumentam que as mulheres “não dariam conta de executá-lo”. Por este motivo estão optando, segundo relatos dos próprios trabalhadores da produção, por homens que trabalhem bem - ou seja, dão conta das funções a serem executadas - e que possuam certa afinidade, para que não ocorram problemas de relacionamento no futuro. Como afirmou um dos entrevistados: “Não vou trabalhar com quem eu não conheço e não sei se vou me dar bem com ele”. Com isto acaba-se não dando oportunidade para muitas mulheres que querem e são capazes de “dar conta” das funções a serem exercidas, e aos outros que são competentes, mas não são “conhecidos”.

Elida Rubini Liedke (1988) afirma que as estratégias empresariais, ao identificarem as tarefas femininas como tendo uma natureza “mais frágil”, “reforçam o patriarcado, ao manter as mulheres como uma força de trabalho desprivilegiada” (Liedke, 1988: 68-69). Na fábrica estudada há muitas trabalhadoras que desempenham as mesmas funções que os trabalhadores, mostrando que esta não é uma justificativa para as tais exclusões.

Um dos coordenadores da área produtiva acredita que em 97% dos processos de escolha de componentes para os núcleos há *cartas marcadas*, ou seja, já sabem quem irão escolher para seus núcleos, independente dos candidatos à vaga, e não levam em consideração a situação pessoal destes candidatos, como o fato de ser casado, por exemplo, ter filhos ou necessitar mais da vaga do que um outro empregado da empresa. Como pudemos verificar, esta é uma forma de exclusão que está explicitada no processo de seleção para os integrantes dos grupos. Entretanto, há uma outra forma de exclusão que não é tão visível, por isso a denominei de simbólica⁵, que aparece nos relatos tanto das operárias quanto dos próprios operários coletados na pesquisa.

Durante as entrevistas foram sendo relatadas certas inquietações com relação ao tipo de

“brincadeira” citada acima, além de comentários que são considerados ofensivos pelas trabalhadoras, principalmente as horistas. Estes comentários fazem com que se sintam, segundo seus relatos, como objetos sexuais e não como colegas de trabalho.

Segundo Isaac Charam (1997) o que conhecemos popularmente como “paquera” ou “cantada” pode vir a se tornar assédio sexual, “quando ocorre com insistência ou sem a permissão ou incentivo de uma das partes” (Charam, 1997: 157-158). Este autor define assédio sexual como sendo,

“qualquer comportamento de natureza sexual inoportuno ou indesejável. Ou seja, qualquer tipo de abordagem feita sem que você deseje que isso aconteça.

O Assédio Sexual ocorre mais por questões de poder e controle do que propriamente por questões de sexo e está ligado ao fato sociológico de que ‘os homens dominam as mulheres, e socialmente todos são ensinados dessa maneira’ ” (Charam, 1997: 157).

O assédio sexual, permeado por relações de poder, pode acontecer com homens e mulheres, afirma este autor. A partir desta definição, pode-se considerar que a situação em que as trabalhadoras desta fábrica denominam de “cantadas” poderia ser considerado assédio sexual. A afirmação de Colette Gendron (1994) de que em casos de assédio sexual, o poder é exercido pelos homens para exercer controle sobre as mulheres, “das quais eles querem dispor como se elas fossem para eles somente objetos sexuais” (Gendron, 1994: 468), reforça este argumento. Entretanto, segundo a legislação vigente no Brasil, o assédio sexual ocorre entre chefes e subordinadas e há uma ameaça de perda de emprego no caso da recusa da trabalhadora em não aceitar a abordagem de caráter sexual. Neste caso, o que estaria acontecendo na empresa estudada seria apenas “cantadas” e não assédio sexual, pois este último envolveria níveis hierárquicos diferentes. Na fábrica estudada as

⁽⁵⁾ Trabalho este conceito baseada em Clifford Geertz (1979), ou seja, utilizado “para qualquer objeto, ato, acontecimento, qualidade ou relação que serve como vínculo a uma concepção - a concepção é o ‘significado’ do símbolo” (Geertz, 1979: 105).

“cantadas” são entre trabalhadores e trabalhadoras que ocupam o mesmo nível hierárquico. Estas “cantadas” apesar de, na fábrica pesquisada, envolver questões de poder.⁶

O incômodo relato das horistas evidencia que estas não consideram que o comportamento de seus colegas de trabalho seja uma simples “cantada”, já que se sentem inferiorizadas por tais comportamentos, na interpretação destas trabalhadoras há, nestes gestos, uma clara demonstração de superioridade dos trabalhadores em relação às trabalhadoras.

A maioria das operárias que foi entrevistada, interpreta sua situação atual na fábrica como sendo de discriminação e desrespeito no relacionamento com seus colegas operários. As trabalhadoras desta área se consideram mais higiênicas e mais fortes que muitos homens, consideram que precisam de trabalho tanto quanto eles, pois muitas mulheres têm que sustentar suas casas. Na opinião da maioria destas operárias, elas têm que trabalhar muito mais do que os homens, pois, se param um minuto de realizar suas tarefas seus colegas operários já chamam-nas de *folgadas*, afirmam. O relato de uma das horistas ilustra bem o que estão chamando de desrespeito e discriminação:

“Quando a mulher se separa do marido, os homens acham que ela está necessitada, está precisando. Cai um monte de homens em cima da gente. É uma falta total de respeito. É uma cabecinha tão pequena, um cérebro tão minúsculo, que acha que eu tô separada, eu tô precisando de um homem na minha vida. Aí, vem aquele monte de homem em cima de mim. Aí o que acontece, eu não saio com ninguém, mas eles têm que falar que conseguiram, eles têm que manter o lado macho deles. No final quem sai perdendo nesta história sou eu, que sou uma tranqueira. Esse preconceito ridículo de homem, macho. Isto aqui dentro é uma coisa horrível. Isto acaba comigo, com a minha força de vontade. No meu caso eu namoro um negro, por isto para muitas

peças eu sou um bicho” (trabalhadora horista).

Este relato evidencia como estas trabalhadoras estão se sentindo incomodadas com o tipo de comportamento praticado por seus colegas de trabalho que, além de estarem excluindo-as dos núcleos as submetem a estas “cantadas” que, na interpretação das próprias trabalhadoras, tentam inferiorizá-las ainda mais. Esta sensação de inferioridade que estas operárias dizem sentir se assemelha muito ao descrito por Elias (2000) nas figurações estabelecidos-outsiders:

*“o grupo estabelecido atribuía a seus membros características humanas superiores; excluía todos os membros do outro grupo do contato social não profissional com seus próprios membros; e o tabu em torno desses contatos era mantido através de meios de controle social como a fofoca elogiosa [**praise gossip**], no caso dos que o observavam, e a ameaça de fofocas depreciativas [**blame gossip**] contra os suspeitos de transgressão” (Elias, 2000: 20).*

Na fábrica estudada, ao contrário da comunidade pesquisada por Elias (2000), a exclusão se concretiza no ambiente profissional e as tais “fofocas depreciativas” podem ser ilustradas pelo relato citado acima. Assim como na área produtiva da Divisão de Produtos Pessoais, na comunidade estudada por este autor, os moradores considerados estabelecidos e os outsiders não diferenciavam-se quanto a sua classe social, as áreas de habitação destes moradores eram áreas de trabalhadores, o que aproxima ainda mais esta figuração da situação vivida na fábrica pesquisada. A diferença entre os moradores, na pesquisa de Elias (2000) era a que já foi mencionada: um grupo era composto por antigos residentes, instalados na região havia duas ou três gerações, e o outro era formado por recém-chegados. Na fábrica pesquisada o que marca a diferença entre os trabalhadores são as relações pessoais e as relações de gênero. Este autor afirma ainda sobre esta figuração,

“afixar o rótulo de ‘valor humano inferior’ a outro grupo é uma das armas usadas pelos grupos superiores nas disputas de

⁶ Utilizarei este termo, pois é assim que esta situação é denominada tanto pelas trabalhadoras quanto pelos trabalhadores.

poder, como meio de manter sua superioridade social. Nessa situação, o estigma social imposto pelo grupo mais poderoso ao menos poderoso costuma penetrar na auto-imagem deste último e, com isso, enfraquecê-lo e desarmá-lo” (Elias, 2001: 24).

Apesar da pesquisa deste autor ter se realizado num outro contexto, não se pode negar que os acontecimentos relatados pelas operárias da fábrica estudada, que estão sendo descritos neste item, na própria interpretação destas operárias é muito semelhante à figuração apresentada por Elias.

Ainda sobre as “cantadas”, todas as entrevistadas da manufatura comentaram que nunca tiveram oportunidade de levar este tipo de reclamação à gerência. Um dos coordenadores comentou que seria a palavra dela contra a do seu colega, fato este confirmado por uma das entrevistadas ao dizer que nestas horas os homens se juntam contra elas porque são minoria. Segundo relato de um promotor de justiça da cidade de São Paulo, citado por Charam (1997), na maior parte das denúncias de assédio sexual há apenas a palavra da vítima e não há como condenar o agressor. A mesma situação que ocorre na Justiça tem ocorrido na fábrica em Vinhedo-SP, não há como repreender também o “agressor”.

Na comunidade estudada por Elias, os outsiders permitiam ser classificados abaixo de outras porque não podiam evitá-lo, afirma este autor. Este ainda acrescenta,

“Em todos esses casos, aqueles que são objeto do ataque não conseguem revidar porque, apesar de pessoalmente inocentes das acusações ou censuras, não conseguem livrar-se, nem sequer em pensamento, da identificação com o grupo estigmatizado. Assim, as calúnias que acionam os sentimentos de vergonha ou culpa do próprio grupo socialmente inferior, diante de símbolos de inferioridade e sinais de caráter imprestável que lhes é atribuído, bem como a paralisia da capacidade de revidar que costuma acompanhá-los, fazem parte do aparato social com que os grupos socialmente dominantes e superiores mantêm

sua dominação e superioridade em relação aos socialmente inferiores” (Elias, 2000: 131).

Não se pode afirmar que esta situação descrita por este autor esteja ocorrendo na fábrica pesquisada, seria necessário uma reflexão mais aprofundada sobre a questão.

Um dos mensalistas entrevistado interpreta o fato das mulheres não comentarem com seus chefes sobre as “cantadas”, por causa da visão mais ou menos disseminada na empresa de que este tipo de comportamento é “normal”, por isso muitas mulheres têm receio de falar com seus chefes sobre este assunto. Um exemplo dado por este mensalista pode nos dar uma idéia sobre o que ele está querendo dizer com “normal”: certo dia, uma trabalhadora do Banco Bradesco, que está na fábrica todas as terças-feiras, precisou de ajuda para colocar uma mesa para ela pudesse atender os (as) trabalhadores (as) da fábrica, já que a cadeira que sempre utiliza não estava no seu local habitual. Diante dessa necessidade pediram que chamasse alguém da produção, isto porque, estão acostumados a carregarem peso. Quando um dos coordenadores viu para quem era a ajuda comenta: *Se eu soubesse para quem seria a ajuda, eu mesmo teria vindo ajudá-la.* No caso, era uma mulher muito bonita, segundo os padrões de beleza brasileiro. Este mensalista, ao relatar este fato quis mostrar que os trabalhadores são muito solícitos e atenciosos com as mulheres consideradas “bonitas” e é “normal”, assim como os coordenadores gostam de “brincar” com as trabalhadoras, que tenham a mesma posição hierárquica que eles, os horistas também façam “brincadeiras” com as horistas, porém estas não interpretam este tipo de comportamento como uma simples “brincadeira”.

Uma das horistas entrevistadas comentou que há algum tempo teve problemas com um colega de núcleo que tomava certas liberdades - dizendo a elas coisas consideradas obscenas. Segundo o seu relato, esta precisou agüentar quieta todas as humilhações quieta, pois se fosse reclamar com a coordenação ou com a gerência este trabalhador seria demitido da empresa e isto esta trabalhadora não queria, porque este trabalhador tinha filhos para sustentar. Diante

deste fato, ela ia ao banheiro chorar, e preferiu ficar quieta para não prejudicar o colega de trabalho. Esta horista comentou que gosta muito de brincar com as pessoas, e este trabalhador, por sua vez, interpretou mal suas brincadeiras, os outros colegas por serem homens apoiaram-no, ela como mulher era a *fraca ali, pegar testemunha era difícil*, afirma. Segundo ela *“graças a Deus ele saiu do núcleo e agora está tudo bem”*.

Uma outra horista comentou que as mulheres não podem nem ao menos ter uma conversa com os horistas, porque eles já saem falando que saiu com a pessoa, entre outras coisas. Houve, no relato dos horistas, uma confirmação deste fato:

“Tem homem que pisa na bola também, né? Tem vezes que ela espelha um homem mal educado, o cara vai “cantar” ela com os outros, então ela já evita. Pô o cara está conversando dois minutos comigo, já está me chaveando aqui, querendo me comer? Então ela já pega e fica meio com receio, né? Tem vezes que eu dou razão pra elas, dou razão, verdade...” (trabalhador horista).

Um outro complementa:

“Tem outra coisa também: ele tá andando com uma mulher, outro já está pensando que você já tá dando em cima da mulher. Se você está sozinho com uma mulher: O cara já está cantando aquela mina...” (dizem). (trabalhador horista).

Por causa de comentários como os citados acima, alguns horistas comentaram que não têm amizade com as mulheres porque seus colegas já pensam que estão tendo intimidade com elas e expressam isto, não ficam apenas pensando. Este tipo de comportamento reforça ainda mais a situação de exclusão de mulheres dos núcleos de trabalho, pois se escolhem apenas aqueles que fazem parte do seu círculo de amizade, as trabalhadoras, por causa desses comentários, não têm oportunidade de fazer parte deste círculo.

Para Carmen Mozo Gonzáles (1999), em sua pesquisa de gênero na área de seguros, as mulheres são construídas socialmente não como uma pessoa socialmente individualizada, mas sim como um ser essencial e naturalmente feminino.

“Por eso, em este sector, se plantea la relación del cliente hacia la agente em términos de una atracción sexual de los machos hacia las hembras de la especie, atracción em tanto que natural, inevitable” (Gonzáles, 1999: 287).

Os relatos citados acima demonstram que alguns trabalhadores da fábrica estudada constróem representações sobre a atração sexual entre homens e mulheres, também como algo natural e inevitável. Apesar disto, um dos entrevistados comenta não ter esse medo de conversar com suas colegas horistas. Vejamos o seu relato:

“Eu converso, eu não tô nem aí, mas também não falo abobrinha pra mulher de jeito nenhum, porque se uma pessoa falar comigo certas coisas eu fico muito chateado, então eu procuro respeitar, tratar com o maior respeito” (trabalhador horista).

Para outro horista, o problema não se refere ao sexo e sim à personalidade, porque alguns homens agem da mesma forma, não querem conversa com eles, não gostam de travar relações de amizade. Este relato também evidencia porque muitos trabalhadores também são excluídos dos núcleos de trabalho e não procuram fazer “amigos”.

Um outro comenta ainda que as “cantadas” não são permitidas na fábrica:

“Aqui dentro não pode dar cantada numa mulher não... Dependendo da cantada que você der numa mulher... Você não viu o ... não vou falar nem o nome do cidadão, a mulher foi lá na mesa e entregou ele, o homem andou com as cuecas penduradas, quase que foi embora. Às vezes o homem está conversando com uma mulher, e ela dá um pouco de liberdade pro cara também, né? Ai o cara vê que o negócio tá bom, dá uma cantada, aí ela já pega e entrega o cara (trabalhador horista)”.

Este tipo de comentário também foi elaborado pelos coordenadores e gerentes da área produtiva. Um dos gerentes comentou que

estas “cantadas” dependem da postura da pessoa diante de tal situação, esta tem que impor um limite. Para este gerente, o limite só é imposto quando a situação já está fora de controle, confirmando o relato do horista citado. Seu próximo relato deixa bem claro que também às vezes é “cantado” pelas trabalhadoras da produção:

“Às vezes a gente como gerente também...têm meninas que vem conversar, depende...eu tenho minha vida, a minha família e eu respondo como tal e acabou, né? A gente bem que podia usar da nossa...da nossa, da nossa situação aqui...pra ter vantagem, deu pra entender?”

Ao se expressar desta forma, este gerente de produção, nos leva à interpretação de que é algo comum os gerentes tirarem vantagens sexuais das trabalhadoras por causa da posição privilegiada que ocupam, mas que na Divisão de Produtos Pessoais isto não ocorre.

Outro fato que as mulheres, que trabalham na área produtiva, disseram não suportar, segundo relato de uma delas, as conversas consideradas por elas como preconceituosas sobre as mulheres com quem os trabalhadores das linhas têm algum tipo de relacionamento, ou seja, para esta horista,

“tem tanta coisa pra se falar, tantos assuntos, mas o que se ouve é apenas assuntos sobre mulher (e sempre gabando-se da sua masculinidade, ou seja, “peguei uma mulher aqui, outra ali”...). É impossível conversar com eles” (trabalhadora horista).

Tanto os gerentes da manufatura quanto os coordenadores acreditam que, se as “cantadas” acontecem é porque há uma certa receptividade das mulheres às mesmas. Gendron (1994) comenta que as vítimas de assédio sexual são também acusadas de provocar, como ocorria nos casos de estupro, ou de serem moralistas quando querem se defender, como no caso citado pelo horista acima. Charam (1997: 162; Vargas, 1997) também afirma que um dos mitos disseminados sobre o estupro é que a mulher estuprada “estava querendo mesmo”, era sedutora, provocante e gostou. Esta parece também ser a representação

que se tem construído sobre as “cantadas” na fábrica estudada.

Os gerentes da manufatura comentaram nas entrevistas que, a partir deste momento, ficarão mais alertas quanto a esse tipo de comportamento- as “cantadas”-, mas um deles considera que este tipo de comportamento acontece em qualquer lugar, na rua, no cinema, no restaurante. Para este gerente, é evidente que os homens preferem olhar para as mulheres do que para homens, e desde que não tenha nada muito exagerado, não vê problema nenhum nisso. Acha que depende muito do comportamento que a mulher terá diante da situação, se não ligar, disser que não, a conversa acabará ali.

Não se pode negar que as “cantadas” podem existir em qualquer situação social na qual se encontram homens e mulheres podendo ou não serem interpretadas como algo lúdico, entretanto, quando as mulheres se sentem humilhadas com tal atitude este fato deixa de ser algo corriqueiro para se tornar um abuso, mostrando que a construção elaborada socialmente sobre a relação entre homens e mulheres é uma atração “natural”, “inerente”, que não pode ser evitada, como algo biológico e não socialmente construído.

Um outro gerente comenta que nunca presenciou um trabalhador desrespeitar o outro, porque é algo que não admitem, seja entre homem e homem, seja entre homem e mulher. Para ele, o mínimo que uma pessoa pode ter pela outra é respeito, principalmente entre homem e mulher. Um deles considera que, talvez por causa do cargo que ocupam, esse tipo de assunto não tenha chegado até eles, pois iriam querer saber quem é e teriam que tomar alguma atitude.

O outro gerente entrevistado relatou que isso não acontecia apenas com as mulheres, mas também, com alguns trabalhadores que são tidos como homossexuais. Já chegaram a receber algumas reclamações destes trabalhadores com relação a algum tipo de brincadeira que não gostaram. Acrescenta ainda que isso não ocorre apenas na produção, ocorre também na área administrativa e até gerencial. Por outro lado, os gerentes entrevistados enfatizam que as mulheres, na fábrica estudada, disputam em forma de

igualdade todas as funções, todas as áreas e isso é um grande ponto positivo, o que não acontece em outras divisões, em outras fábricas. Este comentário foi realizado com a intenção de que, se por um lado há as “cantadas”, por outro lado há uma “igualdade” de oportunidades para homens e mulheres que estiverem ocupando as mesmas posições hierárquicas na fábrica. Porém como já pudemos observar, essas oportunidades não são tão iguais como este gerente quis me fazer acreditar, pois há departamentos que só contratam mulher ou vice-versa.⁷

Para um dos coordenadores da manufatura, a questão das “cantadas” depende muito individualmente da pessoa, pois trabalham com um grupo muito heterogêneo de mulheres e na sua interpretação há mulheres que têm uma conversa boa, sabem conversar sobre qualquer assunto, estão atualizadas, sabem coisas que os próprios coordenadores não conhecem e ficam sabendo através delas. Ao mesmo tempo convivem com aquelas que estão no *mundinho* delas, não fazem nada para mudarem. Acrescenta que os homens também se encaixam no que disse sobre as mulheres. Este coordenador considera esta questão como algo “inerente” à raça humana - este termo é usado aqui como masculino - como algo “natural”.

No entanto, Margareth Mead, em *Sexo e Temperamento*, já descarta enfaticamente a naturalização dos chamados “papéis sexuais” e, desde então, há muitas publicações sobre a desnaturalização do gênero. Para Bila Sorj (1992) a primeira dimensão que envolve a categoria de gênero,

“compreende a idéia de que o equipamento biológico sexual inato não dá conta da explicação do comportamento diferenciado masculino e feminino observado na sociedade. Diferentemente do sexo, gênero é um produto social, aprendido, representado, institucionalizado e transmitido ao longo das gerações” (Sorj, 1992: 15).

Maria Luiza Heilborn (1992) acrescenta que a postura cognitiva implica o uso da categoria de gênero e a desnaturalização radical das categorias de homem e mulher.

“Ela não deve ser adicionada como um termo substituto. Seu uso designa (ou deveria fazê-lo) a dimensão inerente de uma escolha cultural (arbitrária) e de conteúdo relacional. E, quando se fala em identidades socialmente construídas, o discurso antropológico está enfatizando a perspectiva sistêmica que domina o jogo de construção de papéis e identidades para ambos os sexos. É retirar-lhes a aparência de ‘natural’, ainda que o discurso com que se apresentam assim o designe” (Heilborn, 1992: 103).

As mulheres, segundo Elisabeth Lobo, *“vivem experiências diferentes, nem definidas, nem essenciais, mas construídas através das formas culturais, do imaginário e da história das relações entre sexos”* (Lobo, 1991: 261).

Por isto, deve-se destacar que estas “cantadas” que vêm ocorrendo na fábrica estudada são também construções culturais. Deste modo, não são inerentes à raça humana, como aponta o discurso de alguns trabalhadores na fábrica estudada.

Os coordenadores da área de manufatura estão ainda interpretando a situação das trabalhadoras na produção como uma transferência das suas angústias profissionais - a exclusão nos núcleos- para esta questão das “cantadas”. Para Gendron (1994) o maior problema deste tipo de situação é,

“a recusa dos homens em se assumirem, e isso em todas as esferas da vida (...). (...) o recado que nos dão é que deveríamos nos sentir culpadas, nos calar, e ocupar nosso ‘lugar’ para que os homens se sintam bem, seguros, e que, principalmente, não se sintam abandonados. É o próprio sentido da violência contra as mulheres. Querem levar-nos de volta ao ponto de partida, acusando-nos de provocação ao infringirmos regras que estabelecem para nós. Exatamente o que dizem os homens que agridem mulheres: ‘Elas provocaram!’” (Gendron, 1994: 472).

⁽⁷⁾ Para maiores informações ver Rúniz Cátia. As represtações nativas do universo fabril: um estudo etnográfico. IFCH/UNICAMP, 2001.

Não se pode negar que situação vivida pelas trabalhadoras na área produtiva com relação às “cantadas” remete às exclusões dos núcleos, pois este fato têm tornado mais evidentes a tentativa dos trabalhadores desta área em querer manter uma certa “superioridade” sobre as trabalhadoras, sendo que estas têm percebido estas atitudes no comportamento dos seus colegas de trabalho.

Neste caso, tal situação é algo muito mais sério e complexo do que uma simples transferência das frustrações e angústias profissionais para as questões pessoais, como afirma o gerente citado acima. Ao fazer esta afirmação, o gerente insinua que as trabalhadoras estariam comentando sobre estas “supostas cantadas” como uma forma de represália aos seus colegas de profissão. Mas como pudemos perceber, esta questão é muito mais complexa do que sugere a afirmação e piora ainda mais a situação das horistas nesta fábrica.

Em muitos momentos durante a entrevista, os coordenadores deixaram claro que estão abertos para qualquer tipo de diálogo, que as trabalhadoras não precisam ter vergonha de se abrirem com eles, o que me parece ser um pouco contraditório com suas afirmações anteriores. Afirmam ainda que, se ficam sabendo desse tipo de problema, procuram ouvir sempre os dois lados e, como já foi dito no relato de uma horista, seria a palavra dela contra a dele e, neste caso as trabalhadoras são minoria na produção. Mas como também pudemos observar num outro relato, há algumas punições consideradas sérias para este tipo de comportamento, porém este fato não tem inibido tal comportamento.

O gerente da fábrica tem uma opinião diferente da relatada pelos coordenadores sobre a questão de estarem “abertos” para qualquer tipo de diálogo. Na sua interpretação, os brasileiros são muito machistas para compreender este tipo de situação:

“Você imagine, por exemplo, você tendo só coordenadores homens, né? Eu concordo com elas que, eles podem dizer por exemplo uma dessa operárias que eu tenho chegar prum coordenador e falar pra ele: Fui cantada e aí? O cara vai dar risada, tenho certeza, numa sociedade machista do jeito que a gente tem...” (gerente de produção).

Assim como o gerente da fábrica, o diretor de Recursos Humanos também concorda que a questão das “cantadas” são muito difíceis de serem administradas. O gerente da fábrica emitiu a mesma opinião de um dos coordenadores sobre isto ser *meio inerente à natureza humana*. Para ele, é algo que se vê na sociedade como um todo, por isso não há como ser facilmente evitado.

Comentei com os coordenadores que as trabalhadoras da produção gostariam que houvesse mais conversas com os trabalhadores, cujo objetivo é fazê-los com que estes as vejam não como objetos sexuais, mas como colegas de trabalho. Um dos coordenadores me respondeu que para isto deveriam mudar o mundo. Para Lobo (1991), não é o capital que cria a subordinação das mulheres, mas pode integrá-la e reforçá-la, ou seja, algumas atitudes ou falta delas, podem contribuir ainda mais para a opressão das mulheres no mundo do trabalho, tais como a afirmação fatalista do gerente citado.

Apenas uma das mensalistas entrevistadas comentou sobre as “cantadas” na área administrativa. Citou um episódio ocorrido num churrasco no final do ano de 1999, no qual estavam presentes apenas gerentes e alguns mensalistas de ambos os sexos: os gerentes e o diretor da fábrica resolveram, no meio do churrasco, eleger as mulheres mais bonitas, as mais *gostasas*, as mais *sexys*, com os seios maiores e também com os bumbuns maiores. Realizada a eleição, não satisfeitos com tal atitude, resolveram anunciar as vencedoras em alto e bom som para que todas ouvissem, relata a mensalista. As trabalhadoras presentes neste evento se sentiram muito humilhadas com tal comportamento, principalmente as eleitas, por isto muitas foram embora por estarem se sentindo muito mal com esta situação, afirma. Esta mensalista considerou tal comportamento extremamente machista, pois os gerentes e o diretor da fábrica queriam, assim como os horistas, evidenciar que, apesar destas trabalhadoras estarem ocupando os mesmos cargos que os trabalhadores e recebendo salários equivalentes, os homens são “superiores” às mulheres e podem tratá-las como objetos sexuais, quando fora do ambiente de trabalho.

Uma outra mensalista comentou informalmente que é muito comum os trabalhadores verem as trabalhadoras da área administrativa muito mais por sua aparência do que por sua competência, fato este que as incomoda muito. Sobre as “cantadas” esta mensalista relatou que, na administração, esta ocorre sempre em tons de “brincadeira” como algo lúdico, sem muitas conseqüências, apesar de algumas mensalistas não gostarem de tais atitudes, porém não chega a ser tão explícito quanto na produção, por causa da maneira de agir dos mensalistas, e mesmo da interpretação das mensalistas, como algo não ofensivo, mas lúdico. Por este motivo, a maioria das entrevistadas desta área comentou que há um ótimo relacionamento entre estas e seus colegas mensalistas, no qual são muito respeitadas e tratadas como “iguais”. Não podemos esquecer que as mensalistas interpretam sua situação na fábrica como sendo uma situação de “igualdade” com seus colegas homens e, apesar de algumas ressalvas, não percebem o deslocamento de algumas trabalhadoras e trabalhadoras para determinadas áreas consideradas “masculinas” ou “femininas”.

Em minhas observações, pude verificar como o tratamento às mulheres é diferenciado no escritório de engenharia. Presenciei algo muito interessante: um mensalista da engenharia pediu licença a mim para usar o computador da mesa em que eu estava, este disse, em tom de brincadeira, que estava me atrapalhando. Eu respondi que, ao contrário, era eu quem o estava atrapalhando, voltou a me responder dizendo que os homens da sala prefeririam a minha presença à dele, um outro mensalista da sala disse que se houvesse uma votação, ele (o mensalista que pediu para usar o computador) é que estaria realmente atrapalhando. Parece que as mulheres ali são sempre muito bem-vindas. Para confirmar este fato, quando a pessoa do RH me levou até este espaço, um dos mensalistas da área de compras perguntou a esta trabalhadora porque tinha me levado até lá se não iria me apresentar a eles e comenta: *Se fosse um “marmanjão” você teria apresentado, como é uma mulher...* Este trabalhador acrescentou ainda, de maneira pejorativa, que naquele setor só havia gays. Ao comentar este fato à mensalista, que havia me conduzido à tal sala, esta comentou que o

comportamento deste trabalhador na fábrica em relação às trabalhadoras é extremamente ofensivo e de caráter sexual implícito e, por este motivo ainda não foi repreendido pelos seus superiores.

Apenas uma das mensalistas entrevistada observa preconceito dos trabalhadores em relação às trabalhadoras na fábrica pesquisada. Ela considera que algumas mulheres sentem mais do que outras, as que estão há mais tempo na fábrica já estão acostumadas a este tipo de comportamento. Citou o exemplo da gerente de Recursos Humanos, transferida da fábrica da Divisão de Sabonetes e Detergentes localizada na cidade de São Paulo, que é jovem e pode ser considerada muito bonita, segundo os padrões de beleza ocidentais, quando esta foi apresentada aos trabalhadores da produção, ficaram *encarando-a*, assobiando, gritando, o que fez com que esta gerente se sentisse muito mal com esse tipo de comportamento, afirma esta entrevistada. No entanto, esta mensalista faz algumas ressalvas: assim como para alguns outros entrevistados, há sempre os dois lados da questão, há também mulheres que não têm uma postura muito boa na fábrica. Para ilustrar o que queria dizer com “não ter uma postura muito boa”, citou outro exemplo de uma gerente que *brigava* com o marido por telefone, de modo que todos que estavam por perto, pudessem ouvi-la e, com isto, acabava descontando em seus subordinados. Então chorava, fazia escândalo - este relato se refere à gerente citada anteriormente que tem enfrentado muitos problemas, por causa de sua transferência de São Paulo para Vinhedo. Na opinião da entrevistada, este tipo de comportamento provoca comentários dos homens tipo: *Ah, mas é mulher mesmo*. Por isso, todas as outras mulheres na fábrica ficam sob este estigma de escandalosas, descontroladas, entre outras coisas, relata a mensalista.

Uma das reclamações de um dos diretores da área de seguro estudada por Gonzáles (1999) é que o mais difícil de se trabalhar com mulheres é que elas choram quando estão com raiva e os homens não, eles esmurram a mesa, por exemplo.

“La acción simbólica masculina legitima ciertas prácticas sociales y no otras, y ello explica la confusión de este director. Llorar

o pegar um puñetazo em la mesa son dos formas distintas de enfrentarse y expresar los conflictos condicionadas por el proceso de endoculturación de género. La diferencia entre ellas es únicamente una diferencia de legitimación social” (González, 1999: 247).

Para Rosemary Pringle (1994), gênero e sexualidade são centrais em todas as relações de poder nos locais de trabalho.

“Sexuality in the workplace is not simply repressed or sublimated or, as Marcuse (1968) suggested, subjected to controlled expression. It is actively produced in a range of discourse and interactions. (...) While the rational – legal or bureaucratic form presents itself as gender-neutral it actually constitutes a particular kind of masculinity based on the exclusion of the personal, the sexual and the feminine. This does not mean that men are in fact ‘rational’ or that women are ‘emotional’ but that they come to recognize themselves in these conceptions” (Pringle, 1994: 117-118).

Como pude observar, ao longo da minha pesquisa, na fábrica estudada, estão muito presentes as representações construídas culturalmente sobre gênero, que procuram o tempo todo naturalizá-lo, formando locais específicos para homens e mulheres e prescrevendo que tipo de comportamento cada um deve ter, de acordo com o seu sexo.

Além do comportamento apontado, outro agravante da gerente citada acima, continuando a citar o relato da mensalista, é que esta é muito autoritária, não delega poderes, não ensina nada para que seus subordinados se desenvolvam, deixando-os extremamente insatisfeitos, afirma a entrevistada. Segundo esta mensalista, há alguns gerentes que agem desta forma na empresa, entretanto, há outros que procuram ter um diálogo muito aberto com seus empregados, dão autonomia para certos tipos de trabalho, incentivando-os. Na interpretação desta mensalista, a idade não é muito relevante, já que havia na fábrica uma gerente jovem que era muito autoritária. Considera que chorar na frente dos outros não é uma postura adequada para um cargo

de gerência, já que os gerentes representam a imagem da empresa. Nas relações de trabalho, segundo discurso da empresa, o empowerment - delegação de poderes - e a transparência aparecem como os pontos básicos atualmente na fábrica estudada. Entretanto, de acordo com o relato acima, na prática, isto não está ocorrendo como o discursado.

Na área gerencial, nenhuma das entrevistadas fez comentários sobre serem “cantadas” por seus colegas gerentes, embora um dos gerentes da manufatura ter comentado que este tipo de comportamento também é praticado na gerência, pudemos observar este fato no relato sobre o churrasco realizado em dezembro de 1999.

Novamente, recorrerei a Elias (2000) no intuito de buscar um caminho para uma maior reflexão sobre a situação de exclusão e das “cantadas” na fábrica estudada. Na concepção deste autor, as figurações estabelecidas- outsiders sempre se trata, no fundo, do fato de que um grupo exclui outro das chances de poder e status, conseguindo monopolizar essas chances. Elias afirma que,

“a exclusão pode variar em modo e grau, pode ser total ou parcial, mais forte ou mais fraca. Também pode ser recíproca. Em numerosas cidades antigas, era total a exclusão das mulheres de posição no governo e de muitos outros cargos ou empregos. Frequentemente, essa exclusão caminhava lado a lado com a exclusão dos homens de um complexo de atividades específicas das mulheres. Algumas dessas desigualdades diminuíram atualmente, mesmo não tendo desaparecido” (Elias, 2000: 207-208).

Na fábrica pesquisada, pudemos observar que a exclusão em certos cargos e funções são também recíprocas, não se restringem apenas às trabalhadoras, pois trabalhadores também são excluídos de cargos considerados “femininos” na área administrativa e na manufatura dos núcleos, quando estes não fazem parte do círculo de amizade de algum integrante destes núcleos.

Essa necessidade que alguns indivíduos têm de se destacar de outros, pode ser explicada,

segundo Elias, talvez pela necessidade humana, “nunca serenada, de elevar a auto-estima, de melhorar o valor da própria pessoa ou do próprio grupo” (Elias, 2000: 209). Por falta de dados mais aprofundados não posso afirmar que o mesmo esteja ocorrendo com os grupos que estão promovendo a exclusão na fábrica da Divisão de Produtos Pessoais em Vinhedo, porém a recorrência a Elias tem a finalidade de provocar maiores reflexões, talvez, para uma futura pesquisa⁸.

Na interpretação das trabalhadoras, principalmente da área produtiva, como já anunciei acima, a questão dos trabalhadores estarem querendo mostrar sua superioridade em relação às trabalhadoras nesta área poderia estar sendo justificada por estas figurações estabelecidos-outsiders proposta por Elias.

Para estas trabalhadoras as exclusões e as “cantadas” são instrumentos utilizados pelos trabalhadores para estigmatizá-las e assim manterem sua predominância “masculina” na fábrica.

Durante a análise dos dados coletados, pude perceber que há ainda representações sobre o passado de festas na área administrativa, sob uma forma de “brincadeira”, cujo caráter sexual encontra-se mais implícito. Na produção, parece haver uma necessidade de distinção entre os trabalhadores já que homens e mulheres exercem as mesmas funções e recebem um mesmo salário, numa área que, somente nesta fábrica e em sua outra fábrica da mesma divisão localizada em Recife-PE, há trabalhadoras. Como não é possível haver distinção entre trabalhadores e trabalhadoras na questão da qualificação, salário e funções, como acontece em outras empresas, nesta fábrica o sexo parece ser o diferencial entre eles. Por isso, para adquirir uma certa superioridade em relação às trabalhadoras, os trabalhadores procuram inferiorizá-las excluindo-as dos núcleos

como mulheres sendo tratadas como objetos sexuais e não como trabalhadoras⁹.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- BARBOSA, Livia. Relatório de análise cultural realizado na fábrica e centro empresarial da divisão de Produtos Pessoais, 1996/97.
- CHARAM, Isaac. **O estupro e o assédio sexual: como não ser a próxima vítima**, Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 1997.
- ELIAS, Norbert. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.
- _____ e SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os Outsiders**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.
- GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1989.
- GENDRON, Colette. Violência e Assédio Sexual *In Estudos Feministas*, ano 2, 2º semestre de 1994.
- GONZÁLES, Carmen Mozo. **Gênero y Nuevas Profisiones: El Sector Seguros en Sevilla**, Sevilla: Área de Cultura, Ayuntamiento de Sevilla, 1999.
- HEILBORN, Maria Luiza. Fazendo Gênero? A Antropologia da Mulher no Brasil *In Uma questão de gênero*, Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.
- LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- PRINGLE, Rosemary. Office affairs *In* WRIGHT, Susan **Antropology of Organizations**, London: Routledge, 1994.
- SORJ, Bila. O Feminismo na Encruzilhada da Modernidade e Pós-Modernidade *In Uma questão de gênero*, Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

⁽⁸⁾ Iniciei uma nova pesquisa na fábrica citada no Programa de Doutorado em Ciências Sociais, IFCH/UNICAMP, na qual estarei aprofundando o assunto.

⁽⁹⁾ É necessário lembrar que este comportamento não é praticado por todos os trabalhadores da área produtiva, porém são coniventes com a situação, já que quando alguma das trabalhadoras necessitam que as apoiem, num momento de denúncia à chefia, não encontram este apoio.

