
Sindicato

um mundo masculino

John Humphrey

* O autor agradece ao CEBRAP e ao Joint Council on Latin American Studies do American Council of Learned Societies e do Social Science Research Council pelo apoio financeiro durante o trabalho de campo realizado em 1982. E, também, a Helena Hirata por seus comentários sobre uma versão anterior deste texto.

¹ Dados não publicados fornecidos pela Divisão de Pesquisa, Estudos e Avaliação do SENAI, São Paulo. Os dados referem-se a empregados em estabelecimentos industriais com mais de 50 empregados no município de São Paulo. Para uma análise mais geral das tendências no emprego nos anos 70, ver Leda Gitahy *et alii*, "Workers Struggles and Working Women's Struggles in São Bernardo do Campo". Trabalho apresentado ao 44º Congresso Internacional de Americanistas, Manchester, setembro de 1982.

Ao longo dos anos 70 houve uma entrada maciça de mulheres na força de trabalho empregada nas indústrias de transformação no Brasil. Uma comparação dos censos demográficos de 1970 e 1980 revela que o emprego feminino em atividades industriais cresceu 181% (10,9% por ano). Na indústria, o índice de crescimento do emprego feminino foi mais rápido do que naqueles ramos tradicionalmente femininos, como prestação de serviços (sobretudo empregadas domésticas) e atividades sociais (principalmente professoras). Foi também mais rápido do que o crescimento do emprego masculino em todos os setores cobertos pelo censo.

No mesmo período, houve uma notável diversificação dos setores da indústria manufatureira nos quais as mulheres

encontraram trabalho. Sobretudo em São Paulo, grandes contingentes femininos entraram nas indústrias metal-mecânicas, e a importância de ramos mais tradicionais como a indústria têxtil, do vestuário e da alimentação continuou a diminuir. No interior das indústrias, as mulheres foram empregadas na produção — o aumento do emprego feminino na década passada não resultou da criação em larga escala de empregos na administração. Um estudo dos estabelecimentos industriais realizado pelo SENAI no fim dos anos 70, no município de São Paulo, revelou que mais de 70% de todas as mulheres neles empregadas faziam trabalho braçal, semiqualeificado ou qualificado, nas áreas de produção e manutenção.¹ As mulheres ocupavam cerca de 30% de todos os empregos não administrati-

vos na indústria, no município.

Contudo, a necessidade de estudar o emprego feminino não decorre apenas do grande contingente de mulheres empregadas na indústria, nem de sua dispersão por vários setores. Sob muitos aspectos, as mulheres formam um segmento distinto da força de trabalho industrial e da classe operária. Pode-se observar esta característica em dois aspectos particulares. Em primeiro lugar, para as mulheres, a participação em atividades econômicas fora do lar é grandemente influenciada pelo fardo das responsabilidades domésticas que com frequência as sobrecarrega. A participação feminina em empregos remunerados varia acentuadamente segundo a situação das mulheres com relação à reprodução, o que leva a diferenças significativas nos índices de atividade feminina segundo a idade, o estado civil e a fecundidade. Mesmo antes do casamento ou do nascimento dos filhos, as expectativas e os condicionamentos gerados pelo seu papel reprodutor afetam tanto o sentido que tem o trabalho para as mulheres, quanto seus projetos com relação a um emprego remunerado. Ao mesmo tempo, os empregadores têm expectativas definidas acerca da influência da reprodução sobre as mulheres operárias e isto afeta as oportunidades de trabalho que lhes são oferecidas. Em segundo lugar, as mulheres formam uma parte distinta da força de trabalho em termos do nível de seus salários (muito mais baixos do que os salários masculinos, mesmo em ocupações equivalentes), por sua concentração em trabalhos não-qualificados ou semiquualificados e pela maneira segundo a qual são submetidas ao poder do capital. Com relação a este último aspecto, as mulheres são mais constrangidas por ritmos de trabalho impostos, ao serem submetidas à cadência das linhas de montagem e das máquinas, ao mesmo tempo em que são mais sujeitas ao controle direto do pessoal de supervisão.

Parece óbvio que esses dois aspectos da especificidade das mulheres operárias em relação aos homens se achem de algum modo relacionados. As obrigações das mulheres em relação à reprodução desempenham um papel fundamental na determinação da natureza de sua exploração e opressão no emprego remunerado. Contudo, a questão crucial diz respeito ao modo pelo qual o segundo fator é determinado pelo primeiro.

Neste artigo serão discutidas duas



abordagens diferentes, mas não mutuamente excludentes, da relação entre o papel reprodutor da mulher e sua exploração na produção capitalista, procurando-se descrever em linhas gerais suas diferentes implicações no que diz respeito à ação sindical em defesa das mulheres operárias.

A primeira caracterização salienta o fato de que as responsabilidades decorrentes da reprodução colocam as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho em relação aos homens. Tenta-se mostrar que, mesmo quando o capital trata homens e mulheres sem levar em conta o fator sexo, o resultado é um tratamento desigual, que decorre da desigualdade entre os dois sexos. Nessa linha, o argumento mais direto é o que aplica a teoria do capital humano aos trabalhadores do sexo masculino e feminino. Hipoteticamente, os salários mais baixos pagos às mulheres decorreriam do nível inferior de educação e de treinamento das candidatas a empregos. Segundo alguns teóricos, esse seria o resultado de decisões familiares em investir mais no treinamento e educação dos seus membros masculinos, que terão uma vida útil mais longa enquanto trabalhadores. Uma segunda linha de argumentação transfere os custos de treinamento para as empresas e afirma, por hipótese, que estas preferirão treinar e promover operários do sexo masculino, que se presume devem permanecer no emprego por mais tempo. Finalmente pode-se argumentar que o trabalho feminino impõe custos extras ao capital, que prejudicam seu emprego e justificam o pagamento de salários mais baixos. Considera-se que a maior rotatividade, que geralmente se acredita existir para as mulheres, e os índices mais altos de faltas e absenteísmo, decorrentes das responsabilidades

domésticas, impõe custos extras aos empregadores. Assim, no geral, presume-se que as mulheres são trabalhadoras de baixa produtividade e altos custos (não-salariais). Movidos pelo imperativo do lucro, que não distingue sexo, os empregadores pagam-lhes menores salários e as empregam predominantemente em funções que exigem trabalho não-qualificado ou semiquualificado.

Para os que acreditam no funcionamento das forças do mercado, pouco resta a fazer nesta situação, exceto aceitar a sua lei. Qualquer mudança em tal situação dependerá necessariamente de uma reorganização dos papéis ligados à reprodução na sociedade — coisa que a maioria dos neoliberais desaprova francamente. Contudo, para os sindicatos e outras forças sociais que desejam intervir no mercado de trabalho, há várias atitudes que se podem tomar e de fato foram tomadas. Uma delas consiste em lamentar que o papel reprodutor da mulher deva ser ameaçado por causa do trabalho na indústria e em argumentar que o salário masculino deveria ser suficiente para manter uma família.² Uma segunda atitude é a de lamentar a situação, mas considerá-la inevitável no capitalismo. Uma terceira implica considerar o trabalho remunerado uma aspiração feminina legítima e tentar remediar as dificuldades que as mulheres enfrentam. Isto pode ser feito de várias maneiras. Um passo seria salientar a necessidade de oferecer mais oportunidades de treinamento às mulheres, de modo que possam ter acesso a trabalhos mais qualificados. No acordo coletivo dos metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos em 1982 incluiu-se uma cláusula nesse sentido. Outra medida consiste em diminuir as dificuldades por que passam as mulheres para combinar a reprodução com o trabalho remunerado. O exemplo mais óbvio nesse sentido é a reivindicação da criação de creches. Outra área de atividade é aquela em que se tenta alterar a lucratividade para o capital de certas práticas adotadas em relação às mulheres operárias. Um exemplo disso é a transferência do encargo da licença-maternidade para o Estado e outro nos é dado pelas restrições quanto ao direito das firmas de despedir mulheres grávidas.

A característica comum dessas tentativas de melhorar a situação das mulheres operárias é que elas aceitam a idéia de que o emprego de mulheres acarreta problemas para o capital — seja porque

elas são menos produtivas, seja porque impõem custos especiais aos empregadores. Dado este pressuposto, o papel do Estado ou dos sindicatos consiste em reverter as desvantagens de custo decorrentes do emprego feminino.

Tais medidas de fato ajudam as mulheres operárias. Para mães que trabalham, por exemplo, o cuidado das crianças constitui um grande problema. Um estudo de entrevistas de saída feitas com mulheres numa grande fábrica de eletrodomésticos em São Paulo revelou que, de todas as mulheres que deixavam a fábrica (tanto as demissionárias, como as demitidas), aproximadamente uma em cada seis mencionava problemas relativos ao cuidado dos filhos como a principal razão pela qual eram obrigadas a abandonar o trabalho. De modo análogo, a demissão de operárias quando se casam ou voltam ao trabalho depois da licença-maternidade é uma prática nada incomum na indústria de São Paulo. Os acordos coletivos e medidas legislativas podem conseguir limitar os piores abusos, embora seja extremamente difícil regular práticas informais no interior de firmas que discriminam as mulheres.

A ação nessas áreas, no entanto, responde apenas a uma parte dos problemas que as mulheres operárias enfrentam. Uma segunda abordagem da relação entre reprodução e a exploração das mulheres no trabalho remunerado abre novas perspectivas ao entendimento da opressão feminina na fábrica e ao possível papel dos sindicatos no seu combate. Ela dá prioridade à subordinação das mulheres na esfera doméstica e à desvalorização do trabalho feminino nas sociedades patriarcais. O capital aproveitava-se da subordinação a que as mulheres estão sujeitas fora da esfera da produção de mercadorias e ao mesmo tempo a reforça. O "problema" das mulheres no trabalho não é que elas sejam inferiores aos homens trabalhadores, mas que o capital as trata de modo diferente precisamente por serem mulheres.

Como apontou Verena Stolcke, a afirmação de Engels segundo a qual a emancipação feminina requer como primeiro passo a integração das mulheres na indústria já incorpora a desvalorização do trabalho doméstico.³ Embora Engels comece com uma análise da subordinação feminina com base no controle masculino da fertilidade das mulheres em sociedades onde existem a propriedade privada e a herança, consegue no entanto

² Para documentação destes pontos no caso do sindicalismo francês no início do século, ver Madeleine Guilbert. *Les Femmes et l'Organisation Syndicale avant 1914*, Paris, CNRS, 1966.

³ STOLCKE, Verena. "Mulheres e Trabalho", *Estudos CEBRAP*, 26, 1980.

⁴ MILLETT, Kate. *Sexual Politics*, Nova York, Ballantine Books, p. 317. Deve-se notar que a posição de Millett quanto às origens da subordinação feminina é explicitamente rejeitada por Stolcke. No entanto, ambas concordam em que o trabalho feminino é desvalorizado.

concluir que na sociedade burguesa o problema pode ser resolvido pela entrada das mulheres na produção. Contudo, ao que parece, o ingresso das mulheres no trabalho remunerado não garante de modo algum sua igualdade em relação aos homens. Ao contrário, a desvalorização do trabalho feminino na esfera doméstica (que marxistas e não-marxistas compartilham igualmente) se transfere para a esfera da produção de mercadorias. Quando as mulheres começam a realizar certos tipos de trabalho, estes são desvalorizados. Kate Millett⁴ cita com propriedade as palavras de Margareth Mead sobre as sociedades primitivas:

"O que quer que os homens façam — mesmo que seja vestir bonecos para cerimônias religiosas — tem mais prestígio do que aquilo que as mulheres fazem e é tratado como um feito superior".

Deste modo, quaisquer que sejam os trabalhos feitos pelas mulheres, estes serão considerados de menor valor que os trabalhos masculinos. O problema não é a divisão sexual do trabalho em si, mas o fato de que, uma vez divididos os trabalhos, atribui-se àqueles feitos por homens um *status* mais alto.

Vistas desta perspectiva, as "justificativas" do pagamento de menores salários às mulheres operárias, parecem mais ideológicas do que reais. Em artigo anterior, discuti e critiquei algumas das razões propostas para explicar os salários femininos mais baixos nas ocupações industriais.⁵ Uma análise da situação dos trabalhadores do sexo masculino e feminino revela que as mulheres operárias não são, de modo geral, menos educadas do que os homens. Do mesmo modo, elas não apresentam índices mais altos de rotatividade do que os homens, quando se leva em consideração a idade. Na verdade, mulheres com um mesmo nível de qualificação que os homens revelaram-se mais estáveis do que seus colegas do sexo oposto. Tanto do ângulo do capital humano quanto de mercados de trabalhos segmentados, os argumentos que tentam explicar os salários mais baixos em termos puramente econômicos estão longe de ser convincentes. Mais convincente é a análise de um gerente de produção numa sofisticada companhia de equipamentos eletrônicos. A fábrica emprega quase exclusivamente mulheres na produção. Não porque trabalhem melhor — embora as gerências freqüentemente aleguem que elas são mais aptas para

trabalhos de montagem. A firma experimentou usar trabalho masculino na produção e os resultados, em termos de qualidade e quantidade, não foram diferentes daqueles obtidos com mulheres. Contudo, os trabalhadores em tais funções mostravam um maior índice de rotatividade. Exigiam salários mais altos — uma reivindicação freqüentemente disfarçada sob a forma de pedido de promoção — e melhores oportunidades de trabalho. Quando estas não se concretizavam, os empregados tendiam a deixar a firma. Por isso a empresa empregava somente mulheres e não proporcionava praticamente nenhuma oportunidade de promoção aos operários da produção. Podia classificar como "ajudantes de produção" 93% de todas as mulheres empregadas na produção e no controle de qualidade, mesmo quando algumas tarefas exigiam maior conhecimento e habilidade do que outras. Se tivesse empregado homens, teria sido necessário criar novos cargos e uma escala ascendente de salários, na forma de promoção para trabalhos mais qualificados.

A partir da desvalorização do trabalho feminino, o capital utiliza uma série de mistificações para esconder o fato de que homens e mulheres são tratados diferentemente. Supostamente, as mulheres que trabalham nas indústrias metal-mecânicas só são capazes de fazer trabalhos leves, e no entanto na indústria têxtil e como empregadas domésticas, elas realizam tarefas extenuantes. Não podem trabalhar à noite, embora na indústria têxtil seja comum o trabalho noturno para as mulheres. Não são consideradas capazes de trabalhar com maquinaria, mas na indústria têxtil quase todas trabalham com máquinas. A lista das contradições não tem fim. As razões invocadas para se pagarem salários menores às mulheres não convencem, em face da divisão sexual do trabalho existente (que na verdade tem demonstrado ser flexível), nem fornecem explicações para a valorização dos atributos possuídos pelos homens. Por que as famosas "mãos habilidosas" não mereceriam consideração, ao passo que a força masculina exige uma recompensa em termos de salário? A resposta parece ser que, no primeiro caso, se trata de um atributo feminino e, no segundo, masculino.

Vistas desta perspectiva, as soluções necessárias ao problema do baixo salário pago às mulheres operárias são bastante distintas daquelas discutidas anterior-

⁵ HUMPHREY, John. "Trabalho Feminino na Grande Indústria Paulista", *Revista de Cultura Contemporânea*, 9, 1982.

mente. As mulheres não são inferiores aos homens, nem constituem uma carga para seus empregadores. Em muitos casos, elas recebem menos por uma produtividade igual ou maior. Do mesmo modo, são com frequência sujeitas a uma disciplina mais rígida no trabalho, tanto em termos de controle de seus movimentos e velocidade do trabalho, pela natureza do trabalho realizado, quanto com relação à constância da supervisão. Também esses problemas refletem o fato de que o capital consegue impor condições menos favoráveis às operárias.

A solução desses problemas reside na organização das mulheres e sua resistência ao poder do capital: nos sindicatos, no local de trabalho e em grupos de mulheres. Embora se possa argumentar que a discriminação que as mulheres sofrem no trabalho será resolvida pela sua emancipação da opressão patriarcal na sociedade em geral, a ideologia da igualdade de tratamento que prevalece no capitalismo fornece um terreno onde as lutas para melhorar as situações de discriminação podem ser levadas adiante.

A primeira e mais óbvia área de luta é a da reivindicação de salário igual para trabalho igual. Embora o princípio da igualdade de remuneração esteja contido na CLT como algo venerando, o Estado não fez nenhuma tentativa para implementá-lo, e na verdade ele é de difícil implementação. As diferenças de pagamento são freqüentemente mascaradas por pequenas variações no trabalho realizado e por estruturas ocupacionais complexas. Embora tenha havido casos de lutas pela igualdade de pagamento, envolvendo normalmente a reclassificação de operárias para as ocupações preenchidas por homens, a divisão sexual do trabalho está tão bem desenvolvida na indústria que em muitas fábricas homens

e mulheres não trabalham nas mesmas seções nem realizam um trabalho semelhante. Portanto, a luta pela igualdade salarial para as mulheres envolve necessariamente um questionamento da hierarquia e da promoção, bem como dos critérios usados na ordenação das funções na fábrica. A simplificação da estrutura ocupacional, a escolha menos arbitrária na atribuição de promoções e a promoção mais rápida para as mulheres trabalhadoras constituem reivindicações básicas nessa área. Uma segunda área de luta, de particular importância para as mulheres, é o controle das chefias, já que em geral elas estão submetidas a uma supervisão mais constante e ao uso mais amplo de um poder arbitrário.

Tanto em um como em outro desses dois casos, alguns sindicatos no Brasil decidiram assumir nos últimos anos as questões gerais por eles envolvidas. As reivindicações relativas ao piso salarial e ao salário profissional refletem uma preocupação com a política de salários da gerência, enquanto a reivindicação de controle das chefias apresentada pelos metalúrgicos de São Bernardo em 1981, juntamente com os procedimentos disciplinares incorporados ao funcionamento da Comissão de Fábrica da Ford, refletem o desejo do sindicato de limitar o poder do pessoal de supervisão, que, em grande medida, não conhece restrições. No entanto, os sindicatos enfrentam três dificuldades principais quando tentam assumir essas questões de um modo que seja relevante para as mulheres.

Em primeiro lugar, não se obtém facilmente o controle sobre a política salarial e os supervisores através de negociações ao nível de toda a categoria. No plano geral, podem-se discutir as práticas discriminatórias com relação às mulheres e se estabelecerem pautas nesse sentido, mas a especificidade de cada prática precisa ser confrontada em cada local de trabalho. A despeito da crescente combatividade dos sindicatos nos últimos anos, a organização nas fábricas continua fraca, e as conquistas nessa área têm sido limitadas.

Em segundo lugar, a organização das mulheres operárias está longe de ser fácil. Concentradas em funções que exigem trabalho não-qualificado ou semiquualificado, as mulheres são mais sujeitas à pressão do capital e menos estáveis em seu emprego do que os operários qualificados. Ao mesmo tempo, as mulheres não se concentram nas maiores fábricas,



quando se sabe que fora destas os sindicatos não têm muito êxito na mobilização de operários semiqualeificados e não-qualificados, *mesmo do sexo masculino*.

No entanto, a terceira e mais séria dificuldade diz respeito à atitude dos operários e líderes sindicais com relação às lutas de mulheres. As lutas das operárias só serão efetivamente levadas adiante pelos sindicatos quando estes aceitarem que vale a pena lutar por tais questões, o que requer tanto uma compreensão da crescente importância das mulheres na indústria quanto um reconhecimento de que os problemas enfrentados pelas operárias não são necessariamente resolvidos pelas lutas sindicais tradicionais, voltadas para os interesses dos homens. Como Elisabeth Lobo e outros apontaram, em São Bernardo, o primeiro congresso de operárias metalúrgicas foi organizado visando atrair as mulheres para a luta geral do sindicato e não a mobilização das mulheres em torno de sua situação.⁶

Para mobilizar as operárias, o sindicato tem que abrir espaço para elas. No sentido físico e social da palavra, o sindicato tem que acomodá-las, e isso significaria levar o sindicato às mulheres operárias e não esperar que venham ao sindicato. É essencial que se realizem outros congressos de mulheres operárias e que os sindicatos reconheçam as dificuldades que elas encontram para participar de atividades sindicais. Algumas das dificuldades são práticas, tais como os problemas que algumas enfrentam quando desejam ir a reuniões à noite ou logo depois do trabalho. Outras são mais sociais, como o fato de que as atividades sindicais são geralmente associadas aos homens, gerando em muitas mulheres a relutância em entrar em um mundo masculino. Deve-se prestar atenção em especial ao horário das reuniões, ao uso das subsedes para levar o sindicato a seus membros e à estruturação das atividades sindicais no local de trabalho.

Também é essencial que os sindicatos abram um espaço institucional e político para as mulheres. Segundo a afirmação de Elisabeth Lobo e outros, há uma tendência a se reduzir o amplo leque de reivindicações feitas pelas mulheres em congressos ou ao longo de suas lutas a um número limitado de propostas predominantemente ligadas à maternidade.⁷ Tal redução marca um ajustamento tanto a imagens masculinas da mulher quanto aos limites do poder do sindicato. Mas as mulheres só serão atraídas pelas

atividades sindicais se puderem desenvolver suas próprias lutas e reivindicações. Esta reivindicação de um espaço institucional e político no interior do sindicato opõe-se de modo direto a duas fortes tendências existentes no sindicalismo brasileiro — a centralização do poder nas mãos das diretorias dos sindicatos e o discurso da unidade da categoria, que tende a afirmar que a categoria a ser unificada deve ser considerada idêntica.⁸ A isto se acrescenta a resistência dos sindicalistas ao feminismo. Como afirmou Bianca Salvati, nos anos 70 foi possível desenvolver uma corrente feminista forte e relativamente independente no interior dos sindicatos italianos, mas não sem luta e conflito com as lideranças masculinas.⁹ No Brasil, o processo será mais difícil, em parte devido à resistência dos homens e em parte por causa da fraqueza das posições feministas na classe operária.¹⁰

Uma avaliação da capacidade dos sindicatos brasileiros de fornecer um espaço para o desenvolvimento das lutas de mulheres conduz a uma conclusão pessimista. Os sindicatos estão mal preparados para assumir esse papel. No entanto, o crescimento do emprego de mulheres na indústria e o desenvolvimento da consciência delas colocam em pauta tal problema. Se os sindicatos forem incapazes de assumir e levar adiante as lutas das operárias, serão seriamente enfraquecidos pela marginalização de um contingente significativo de sua base.



John Humphrey é doutor pela Universidade de Sussex e professor na Universidade de Liverpool.

**Novos Estudos Cebrap, São Paulo,
v. 2, 1, p. 47-52, abr. 83**

⁶ SOUZA LOBO, Elisabeth *et alii*, "La Pratique Invisible des Ouvrières". Trabalho apresentado ao 10.º Congresso de Mundial de Sociologia, México, agosto de 1982, p. 5.

⁷ *Ibid.*, p. 8

⁸ Deve-se notar que os mesmos problemas que marginalizam as mulheres operárias das atividades sindicais no Brasil tendem também a marginalizar os operários não-qualificados e correntes das bases sindicais.

⁹ SALVATI BACCALLI, Bianca. "Women and Trade Unions in the Seventies: the Italian Case". Mimeo, Milão, 1982.

¹⁰ Vale a pena comentar que a sociologia das relações industriais e dos sindicatos no Brasil, acompanhando a atitude dos sindicatos, também demonstra uma negligência quanto à divisão sexual da classe operária e à especificidade da posição e das lutas femininas.