

**42º Encontro Anual da Anpocs**

SPG1 - A construção da feminização: reflexões sobre segregação e desigualdade de gênero nos mundos do trabalho

**MULHERES METALÚRGICAS EM SETORES PREDOMINANTEMENTE  
MASCULINOS: MUDANÇAS SUTIS E BARREIRAS PERSISTENTES**

Autora: Thaís de Souza Lapa  
(thais\_lapa@yahoo.com.br)  
Doutoranda em Ciências Sociais pela  
Unicamp com Bolsa CNPq

O trabalho industrial, nas sociedades capitalistas, não é inerente nem ao homem nem à mulher, é simplesmente um momento da evolução histórica da humanidade, um modo histórico e determinado de humanizar a natureza”.  
(Heleieth Saffioti)

## 1) Introdução

Neste artigo<sup>1</sup>, me proponho a examinar processos de feminização no setor automotivo da região do ABC, em São Paulo, a partir da análise da trajetória e experiência de trabalhadoras em três grandes montadoras situadas nesta região, e também informada por entrevistas com dirigentes sindicais. A reflexão sobre tais processos de feminização se insere em um contexto em que, a despeito dos avanços significativos da participação feminina no trabalho assalariado, notadamente desde a década de 1970, permanece a segregação<sup>2</sup> entre os sexos nas profissões e também na atribuição das distintas funções dentro profissões. Isso quer dizer existem transformações nas configurações do mercado de trabalho e, portanto, mudanças, mesmo que sutis, nas modalidades da divisão do trabalho entre os sexos a partir da crescente participação feminina, embora continuem operatórios os princípios de separação e hierarquia dos trabalhos entre homens e mulheres.

Considero ser pertinente examinar algumas de tais mudanças, com base no entendimento de que se a divisão sexual do trabalho é o desafio central das relações sociais de sexo (Hirata e Kergoat, 2008), as pequenas quebras nos processos de segregação das mulheres no trabalho, adentrando profissões majoritariamente masculinas, são como fissuras neste pilar de reprodução de desigualdades de gênero. Contudo, cabe questionar, seguindo Fortino (2009a): processos de feminização significam, necessariamente, aumento da igualdade entre os sexos?

Procurando entre outras coisas responder a esta questão, o objetivo deste texto não reside em analisar a distribuição numérica, mas sim aspectos da “experiência social de mulheres trabalhando em antigos ‘bastiões masculinos’” (LE FEUVRE, 2008, p. 311). Examino a trajetória de 7 trabalhadoras do setor automotivo de diferentes gerações (Cibele, Catarina, Sonia, Lara, Pagu e Ester, Irene<sup>3</sup>), que entrevistei, as quais atuam em três das

---

<sup>1</sup> Este texto traz resultados parciais de pesquisa doutoral intitulada *Condições de trabalho, relações de gênero e práticas sociais em indústrias metalúrgicas: uma comparação entre os setores automotivo e eletroeletrônico*, em desenvolvimento no PPGCS-UNICAMP (2015-2019) com bolsa CNPq. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 – correspondente a período de estágio doutoral PDSE.

<sup>2</sup> A segregação dos empregos e das atividades em todo o mundo é o que Danièle Kergoat chama de “princípio da separação” (distinção entre trabalho masculino e feminino) (HIRATA, 2015, p. 6).

<sup>3</sup> Nomes modificados para preservação das entrevistadas. Entrevistas realizadas entre 2016 e 2018.

maiores fabricantes de automóveis de passeio situadas na região do ABC paulista, que denomino *Empresa 1*, *Empresa 2* e *Empresa 3*.

Procurarei também demonstrar alguns resultados de pesquisas sobre as persistências em barreiras enfrentadas por essas trabalhadoras que ingressaram em tais fábricas automotivas em diferentes períodos (anos 1990, anos 2000, depois de 2010), para acessar postos na produção e para serem aceitas e respeitadas tanto pelos demais trabalhadores como por chefias (observando os conflitos e situações enfrentadas *peelo fato de serem mulheres*). Discutirei também as próprias estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras para possibilitar sua permanência nestes ambientes de trabalhos masculinizados cujo ingresso delas, ao menos em alguma medida, modificou.

As principais referências teóricas situam-se no campo de análise ancorado na teoria das relações sociais de sexo, principalmente no conceito de divisão sexual do trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2008), e o conceito de “mixidade” no trabalho desenvolvido entre outros autores por Fortino (2002, 2009a, 2009b). Também recorrerei a estudos sobre a feminização de setores considerados “bastiões masculinos”, a exemplo de Gallioz (2001), Beaud e Pialoux (2002), Le Feuvre (2008), Pfefferkorn (2008).

O conceito de divisão sexual do trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2008, p. 263), recobre duas acepções: de um lado, a acepção sociográfica<sup>4</sup>, que se ocupa em constatar as desigualdades; de outro lado, a acepção crítica, de “mostrar que essas desigualdades são sistemáticas” e “articular essa descrição do real com uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza esta diferenciação para hierarquizar as atividades e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero”. Emprego o conceito nesta segunda acepção.

## **2) Feminização de profissões ditas “masculinas” e construção de ambientes laborais mistos: uma recuperação do debate**

Uma das autoras que desenvolve o debate sobre a construção de espaços mistos de trabalho e da reconfiguração que se constitui após o ingresso de mulheres em ambientes de trabalho exclusivamente (ou quase) masculinos é Fortino (2002, 2009a, 2009b). A autora utiliza o conceito de *mixité au travail*, que neste artigo converterei para o

---

<sup>4</sup> Isto é, a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho e nas profissões, as variações no tempo e no espaço dessa distribuição e sua relação com a repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

neologismo “mixidade”<sup>5</sup> no trabalho, para analisar tanto o ingresso de mulheres em profissões consideradas “bastiões masculinos” como o ingresso de homens em ofícios que se constituem como “guetos femininos”.

Saliento que a concepção da mixidade no trabalho dessa autora, a qual adoto, não está pautada no alcance específico de um percentual de trabalhadores que demonstre um equilíbrio entre os sexos<sup>6</sup>, mas sim no fato de que “numericamente equitativo ou não, o espaço misto implica em uma *confrontação dos gêneros*, tanto no sentido literal como no figurado” e, portanto, trata-se de observar as “práticas e representações sociais que um bastião masculino ou um gueto feminino de atividade jamais poderiam suscitar” (FORTINO, 2002, pp. 9-10).

De acordo com Fortino (2009b, p. 44), foi no campo escolar que se desenvolveu inicialmente o debate sobre a mixidade dos sexos, em um contexto de generalização da coeducação, nos anos 1970. A reflexão se organizava em torno de questionamentos sobre como a presença de ambos os sexos na classe mudaria a maneira de representação de si das crianças, como parte de debates sobre a constituição da identidade sexuada dos indivíduos. Outros debates diziam respeito ao papel da coeducação na reprodução de desigualdades sociais ou na mudança social, observando se a socialização de meninos e meninas em escolas mistas os tornariam “cidadãos diferentes das gerações precedentes, preocupados em não reproduzir as desigualdades sociais (FORTINO, 2009b, p. 45).

No campo do trabalho, as primeiras pesquisas explicitamente voltadas para o tema da mixidade datam dos anos 1990, as quais tinham em comum “integrar a noção de coexistência entre os sexos [*mixité*] a uma reflexão sócio-histórica sobre a divisão sexual do trabalho” (FORTINO, 2009b, p. 45). Tratava-se de discutir em que medida a consolidação de equipes mistas implicava uma verdadeira partilha das tarefas ou uma nova distribuição do trabalho entre os sexos, e se implicavam ou não o questionamento de

---

<sup>5</sup> Embora o conceito tenha sido traduzido como “coexistência dos sexos” na edição brasileira do Dicionário Crítico do Feminismo (FORTINO, 2009b, p. 44-48), parece haver uma diferença entre falar em *mixité* e coexistência entre os sexos, que chegam a ser utilizados na mesma frase pela autora sem o sentido de sinônimos: “(...) *la coexistence entre les sexes que suppose la mixité n'égalise nullement les situations professionnelles des hommes et des femmes*” (FORTINO, 2009a, p. 29). Por esta razão, e também pela proximidade ao uso político do termo “misto/não-misto” no debate feminista, além do legado do debate sobre a “escola mista”, estou convertendo *mixité* para “mixidade”.

<sup>6</sup> De acordo com Fortino (2009b), contudo, existe uma controvérsia em torno do tema, já que para parte da literatura não se pode falar em *mixité* se não há um equilíbrio numérico estrito entre homens e mulheres. Outras pesquisas, no mesmo sentido, recusariam implicitamente a aplicação do termo *mixité* ao utilizarem “profissão bastante feminizada” ou “setor majoritariamente masculino” (FORTINO, 2009b, p. 47).

estereótipos sexuais tradicionais<sup>7</sup>. A mixidade entre os sexos no trabalho está carregada de desafios simbólicos e políticos, a escolha de “colocar junto” ou “separar” homens e mulheres não é neutra, mas presidida por valores, normas sociais e por vezes pela moral vigente (FORTINO, 2009a, p. 26).

É preciso pontuar que no debate francês sobre o tema da mixidade no trabalho, diferente do que se desenvolve no Brasil, há avanços em parâmetros institucionais sobre os quais discutir e cobrar o avanço na mixidade do trabalho. Um deles é a aprovação da lei sobre igualdade profissional em 1983<sup>8</sup>. No contexto de sua aprovação, o Ministério lançou uma vasta campanha destinada às jovens em formação para promover a mixidade em torno do slogan: “Os ofícios não têm sexo, orientemo-nos em todas as direções!” (FORTINO, 2009a, p. 26). A autora ressalta também que desde 2001 houve uma renovação legislativa em matéria de igualdade profissional na França com a aprovação de leis de igualdade e de acordo nacional interprofissional relativo à mixidade e à igualdade profissional.

Já no Brasil, sem aprofundar-me no tema, registro que os debates institucionais sobre igualdade profissional parecem se focar mais sobre a problemática da igualdade salarial do que no enfrentamento ao problema da segregação, quando em realidade estão profundamente conectados. A segregação é fundamentalmente a raiz da questão de mulheres receberem menores salários que os homens. Em outras palavras, a diferença salarial persiste porque mulheres seguem predominantemente *segregadas* nas profissões, ou nas ocupações dentro das profissões, as quais remuneram menos. Desenvolvo este argumento em Lapa (2016).

Da parte das empresas, houve por bastante tempo um distanciamento do debate sobre a mixidade no trabalho. Fortino (2009a, p. 26) enfatiza que foi somente a partir da metade dos anos 1990 que passaram a surgir abordagens mais favoráveis à mixidade profissional, que passa a ser considerada por vezes como um elemento importante da performance e da competitividade das empresas<sup>9</sup>. A autora aponta que cada vez mais, grandes empresas vêm incorporando este debate da mixidade, tratando cada avanço em

---

<sup>7</sup> É no mesmo período que surgem também estudos sobre a mixidade na política (acompanhando os debates políticos sobre paridade) e, em menor proporção, nos movimentos sociais.

<sup>8</sup> Desdobramento de uma luta encampada por um feminismo de Estado, notadamente o Ministério pelos Direitos das Mulheres, que encarava a mixidade no trabalho como um elemento indispensável para toda política de defesa de igualdade entre os sexos (FORTINO, 2009a, p. 26).

<sup>9</sup> Essa abordagem começa a chegar em contexto muito recente no Brasil e um dos exemplos é a iniciativa “Mulheres automotivas”, com estudos e propostas para promover a participação de mulheres no alto escalão. Está presente em suas produções o argumento de que a presença das mulheres nas empresas aumenta sua produtividade (AUTOMOTIVEBUSINESS, 2018).

termos de feminização como um avanço também no sentido de redução de desigualdades entre os sexos. Do mesmo modo, pontua que vêm se multiplicando nos últimos anos os estudos em ciências da gestão, sobretudo americanos, que desenharam um retrato bastante elogioso dos efeitos produzidos pela mixidade dos sexos nas empresas, em termos de performance comercial, organizacional, financeira (FORTINO, 2009a, p. 27).

Fortino (2009) traz uma percepção crítica à tais abordagens que associam avanços na mixidade aos avanços de igualdade dos sexos, analisando que “em um espaço misto, as relações sociais entre os sexos, as tensões e os antagonismos não desaparecem, eles se deslocam, se redesenham, se reconfiguram em um outro contexto” (FORTINO, 2009a, p. 27).

Pfefferkorn (2008), numa análise ancorada no contexto europeu, pontua que o processo de avanço da mixidade do trabalho ligado ao ingresso das mulheres nos últimos anos está diretamente relacionado a fatores estruturais, como a tomada de decisões dos poderes públicos para combater discriminações em ambientes que antes eram proibidos para as mulheres, assim como transformações em alguns ofícios, sem mencionar a dificuldade de contratações em certas profissões. Afirma Pfefferkorn (2008, p. 113) que:

Quando as ‘vocações’ masculinas tornam-se escassas, quando as remunerações são baixas, quando a rotatividade é significativa, organizações profissionais e poderes públicos não se hesitam em se voltar em direção às mulheres e a promover junto a elas ofícios que lhes eram até então barrados, por exemplo alguns ofícios industriais como a soldagem, a construção civil ou as reformas públicas

A questão do aumento da feminização em contextos nos quais a mão de obra masculina se torna escassa é abordada por Beaud e Pialoux (2002). Em suas análises sobre o trabalho operário na Peugeot de Sochaux-Montbéliard, observam que a partir do início dos anos 2000, houve crescimento do processo de contratação de temporários, dentre os quais a entrada de jovens mulheres foi significativa – vista como uma das grandes (e inesperadas) novidades após a recuperação econômica na região (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 102). Isso porque diante da escassez de mão de obra, a Peugeot “flexibilizou” os critérios de contratação.

Com isso, trabalhadoras em outras indústrias, “mais duras”, de diferentes regiões da França, assim como mulheres que atuavam como caixas de supermercado e outras que aspiravam estudar integraram o grupo de mulheres que entrou de forma massiva na Peugeot, sobretudo em 2000 e 2001<sup>10</sup>. Tais operárias “debandaram” rumo à fábrica em um movimento

---

<sup>10</sup> Além delas, ingressaram também rapazes jovens, sobretudo imigrantes de bairros periféricos (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 78). Até os anos 1990, filhas de operários imigrantes não queriam trabalhar nas fábricas.

de “bola de neve”, umas trazendo as outras, e constituíram redes e grupos de amigas com uma sociabilidade intensa (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 90).

É interessante notar que as jovens operárias que ingressam na fábrica passaram a realizar, muitas vezes, o trabalho que antes era exclusivamente feito por homens, sendo desafiadas a se manterem nos “postos ‘duros’ que são rejeitados ou abandonados por outros temporários ou a ocuparem postos nos quais os homens não dão mais conta ou não mais querem trabalhar (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 81).

Um caso peculiar analisado pelos autores é o de uma operária de 23 anos, filha de um imigrante operário da Peugeot, que ingressou no setor de pintura automotiva. Após três meses de trabalho, foi mudada de função para “um posto de trabalho mais difícil<sup>11</sup> onde se tratava de reparar grandes defeitos: ali o ritmo de trabalho era mais elevado, as responsabilidades maiores e sobretudo o ambiente de trabalho era pior” (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 94). Tal mudança em princípio apresentada como provisória se torna permanente e quem ocupou o antigo posto dessa operária imigrante foi um jovem francês – ou seja, houve uma permuta de cargo que a deixou em desvantagem. Beaud e Pialoux (2002, p. 97) consideram que se trata de uma vulnerabilidade aproveitada pela empresa, no sentido de que a condição e socialização da trabalhadora (imigrante, mulher, jovem, temporária) a conduzia a uma conduta menos conflitiva e também menos protegida por colegas<sup>12</sup>.

O avanço na mixidade, quando traduzido como uma progressão da parte das mulheres em setores e em atividades nas quais tradicionalmente elas eram ausentes ou pouco presentes, se constrói sob a base de desigualdades sexuais recorrentes em matéria de contratação e de promoção. Em outros termos, “as mulheres pagam um alto preço por seu ticket de entrada nos trabalhos dos homens” (FORTINO, 2009a, p. 28). Isso leva essa autora a argumentar que a coexistência entre os sexos que a mixidade supõe não iguala, de forma alguma, as situações profissionais de homens e de mulheres, um fenômeno que ela assim resume: “onde acaba a exclusão, começa a discriminação” (FORTINO, 2009a, p. 29).

Outro resultado maior de pesquisas empíricas sobre o avanço da mixidade no trabalho trazido por Fortino (2009a, p. 29) é o da evidência de um fenômeno bastante

---

<sup>11</sup> Como já diziam Hirata e Kergoat (1987), quando se faz necessário, a avaliação de determinados trabalhos como incompatíveis com a “fragilidade” das mulheres “desaparece como que por encanto e as mulheres podem vir a executar tarefas penosas e insalubres”.

<sup>12</sup> As chefias perceberam nas operárias “qualidades” que até então pareciam inesperadas, as quais eram estritamente ligadas à sua socialização doméstica e sexual: “elas pareciam formar uma mão de obra ideal: séria, trabalhadora, cooperativa, disponível, polida, dócil” (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 93).

inesperado: “a mixidade de emprego não é sinônimo de mixidade no trabalho”, o que quer dizer que se pode ter o mesmo ofício sem exercer o mesmo ofício. Com isso, sob os intitulados postos oficiais idênticos para homens e mulheres, ocorre uma diferenciação no trabalho *real* efetuado por uns e pelas outras, na repartição de tarefas e espaços de trabalho.

Entre os exemplos emblemáticos dessa situação está, justamente, o emprego operário. Fortino (2009a, p. 30) analisa que segundo pesquisas minuciosas na região na Alsácia, na França, nas empresas que conheceram um avanço em termos de “mixidade” nos empregos industriais de base, os bastiões masculinos persistem nas funções de ajuste/calibragem, ferramentaria, condução de máquinas ou ainda na manutenção. As mulheres, por sua vez, ocupam frequentemente os empregos de condicionamento e embalagem, vendo-se também em restrita quantidade de manipulações técnicas. Ademais, certos trabalhos de solda manual são “reservados” às mulheres, a menos que sejam autorizadas a efetuar somente as soldas robotizadas, consideradas como mais repetitivas.

De modo mais amplo, Fortino (2009a, p. 30) aponta que o que revelam os estudos empíricos sobre a mixité “praticada” nas organizações profissionais é a recriação mais ou menos espontânea de “ilhas de atividade” ou de territórios reservados a um ou outro sexo. Mais ainda: segundo os universos profissionais, as lógicas sociais sexuadas implementadas podem variar, mas elas são uma constante, que se desdobra sobre alguns grandes registros de ação, pensados e construídos nas organizações como socialmente contrários, opostos.

Fortino (2009a) sintetiza o argumento sobre a questão da manutenção e do deslocamento dos grandes princípios da divisão sexual do trabalho, afirmando que

A cada vez que um ou outro grupo de sexo adentra um espaço que até então lhe era proibido, assiste-se à constituição de *novos espaços segregados e a uma nova forma de designação sexualmente diferenciada das tarefas e das funções*. Dito de outro modo, a pertença sexual dos indivíduos não perde sua pertinência em um espaço de trabalho em via de mixidade, pelo contrário. Ela continua fazendo sentido tanto para os atores sociais como para as organizações (FORTINO, 2009a, p. 32).

As dinâmicas da divisão sexual no trabalho profissional reproduzem representações sociais sobre o homem e a mulher, fazendo com que, como argumenta Hirata (1995, p. 45), seja mantida uma linha de demarcação dos espaços femininos e masculinos. Criam-se formas sexuadas de segregação no processo de trabalho, que se manifestam na atribuição aos homens das tarefas pesadas, sujas e penosas e às mulheres os trabalhos limpos e leves (pelo menos nas representações, nem sempre nas práticas sociais).



Levando em conta tais questões, emprego então, neste artigo, o conceito de mixidade no sentido de um processo de passagem de um espaço social sexualmente segregado para outro espaço no qual os sexos coexistem. Esta concepção contempla a existência de potenciais conflitos de gênero de natureza distinta dos existentes em relações de segregação:

Quando há segregação, o conflito dominantes/dominadas se traduz pela exclusão das mulheres das esferas reservadas aos homens ou pela desqualificação das dominadas, ao passo que num espaço misto, o confronto dos sexos se faz “diretamente” no espaço onde eles coexistem (FORTINO, 2009b, p. 46).

Do mesmo modo, como privilegio uma abordagem qualitativa, emprego o conceito de feminização<sup>13</sup> como um sinônimo de um dos lados do processo de mixidade, o do ingresso de mulheres nos bastiões profissionais masculinos.

### **3) O processo de feminização do setor automotivo**

No Brasil, o processo de crescimento da participação de mulheres no setor metalúrgico em geral e no setor automotivo em particular se dá seguindo a tendência de pesquisas internacionais sobre a existência de um “teto de vidro” que faz com que trabalhadoras dificilmente passem 20% do efetivo em profissões de forte hegemonia masculina, entre elas um certo número de profissões industriais (PFEFFERKORN, 2008, p. 115). Nos últimos anos, nos quais a proporção de mulheres alcançou os índices mais elevados na história do setor, as mulheres representavam, nacionalmente, um percentual de 18,81% da categoria metalúrgica e ligeiramente menos, 18,02%, no setor automotivo (DIEESE, 2017a). Em 2017 o percentual de mulheres no setor automotivo era de 17% (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2018, p. 11). Vale pontuar que o aumento da proporção de mulheres no setor automotivo em contexto recente<sup>14</sup> não parece ser resultado somente do aumento da contratação de mulheres, mas também do grande número de demissões de homens<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Yannoulas (2013) aponta haver na literatura sobre gênero e trabalho um uso pouco rigoroso dos conceitos de feminização e feminilização como intercambiáveis e propõe a seguinte diferenciação: feminilização remete a uma dimensão quantitativa de “aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação”, enquanto feminização, de dimensão qualitativa, “alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo e vinculadas à concepção de gênero predominante em uma época” (YANNOULAS, 2013, p. 271).

<sup>14</sup> Houve um aumento progressivo da participação feminina no setor metalúrgico entre 2006 (15,49%) e 2014 (19,14%). Esse crescimento começou a se reverter em 2015 (18,81%) e a participação continuava em queda em 2017 (17%) (DIEESE, 2017a, AUTOMOTIVE BUSINESS, 2018).

<sup>15</sup> Nas montadoras, houve um aumento de 6% do efetivo feminino de 2013 a 2017 e, no mesmo período, houve uma redução do efetivo masculino de 16,8% (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2018, p. 9)

Na região do ABC paulista a proporção de mulheres na categoria metalúrgica é um pouco menor, de 15,7% (DIEESE, 2017b, p. 7). Jovens até 35 anos representam 43,5% dos metalúrgicos do ABC e, entre esses, a maioria (51,4%) são mulheres (DIEESE, 2017b, p. 20). O trabalho em montadoras de automóveis, ramo ao qual pertencem as entrevistadas de nossa pesquisa, ocupa 33,6% dos/as metalúrgicos/as do ABC (DIEESE, 2017c)<sup>16</sup>.

Partindo dos pressupostos de estudos anteriormente apresentados que salientam que a mixidade no trabalho não depende de um alcance de percentual específico de um dos sexos no trabalho, mas sim, diz respeito a uma confrontação dos sexos (FORTINO, 2009a), discutirei os processos de feminização do setor automotivo a partir de trajetórias profissionais de mulheres que alcançaram postos anteriormente ocupados exclusivamente, ou quase, por homens. Trata-se de trabalhos exercidos na área produtiva da empresa, o que envolve tanto funções operativas, como técnicas.

Procurarei demonstrar o processo de feminização a partir da experiência social de trabalhadoras (Quadro 1) em três aspectos: 1) o tipo de ambiente de trabalho que se conforma com o ingresso de mulheres em espaços nos quais o grupo de trabalhadores era completamente (ou quase) composto pelo sexo masculino, isto é, os desafios enfrentados com a novidade da conformação da “mixidade” no trabalho; 2) as estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras para favorecer esta integração e possibilitar sua permanência naquele espaço e 3) os aspectos positivos da entrada de mulheres em tais espaços masculinos.

**Quadro 1 - Entrevistadas**

Entrevistada	Ingresso	Empresa	Função atual e anterior	Idade	Situação familiar
Cibele	1993	3	dirigente sindical - técnica em qualidade	38	casada, com filhos
Catarina	1995	1	conferente materiais / ponteadora	51	divorciada, com filhos
Irene	2001	3	operadora de montagem	37	divorciada, com filhos
Lara	2007	1	conf. materiais / oper. de produção (portas)	29	solteira, sem filhos
Pagu	2011	2	oper. de prod. (submontagem - cockpit)	30	solteira, sem filhos
Sonia	2012	3	oper. de veículos indust – oper. de manuseio	27	solteira, sem filhos
Ester	2015	3	eletric. de manutenção – oper. especialista	19	solteira, sem filhos

<sup>16</sup> Os processos de mixidade na indústria metalúrgica analisada neste estudo conformam o que Fortino (2009a) denomina “ilhas de atividade”. Visitando uma das montadoras automotivas da região do ABC (*Empresa 3*), foi possível constatar que o setor no qual mais havia mulheres era o da montagem final, e dentro deste, elas estavam presentes em poucos postos, sobretudo os da montagem de portas. Esse foi o único posto em toda fábrica no qual a composição de trabalhadores estava mais próxima de um equilíbrio entre homens e mulheres – ainda assim eram minoritárias, chegando a cerca de 40% do efetivo da seção de portas). Nesta empresa como um todo, segundo relato da dirigente sindical Cibele, a presença de mulheres é de 6%.

*Mulheres adentrando o espaço fabril masculino: que ambiente as “recebe”*

Segundo analisa Pfefferkorn (2008, p. 116) “as mulheres que penetram os universos profissionais antes exclusivamente masculinos se deparam com dificuldades mais significativas que aquelas que se desenvolvem em um espaço misto”. Analisando pesquisas qualitativas sobre mixidade de “bastiões masculinos” que constam na obra coletiva organizada por Guichard-Claudic, Kergoat e Vilbrod (2008), Pfefferkorn (2008, p. 116) afirma que se o espaço é masculino e poucas mulheres nele adentram, ele permanece uma organização masculina “no sentido de que ele produz e justifica as diferenciações sexuais”. São casos nos quais se verifica, também, as vivas resistências masculinas à mixidade.

Este é o caso das fábricas automotivas que “recebem” as entrevistadas cujas experiência analiso neste artigo. Cibele, Catarina, Lara, Sonia e Ester, mesmo tendo entrado na fábrica em períodos diferentes (décadas de 1990, 2000 e 2010), são as primeiras a trabalhar em sua função em seus respectivos setores. Já Pagu e Irene<sup>17</sup>, embora não pioneiras, passaram também por “provações” semelhantes às daquelas em seus ambientes de trabalho.

Catarina integrou a primeira geração de mulheres a trabalhar na produção da *Empresa 1*, em 1995. Ela revela o impacto em adentrar em um ambiente tão masculino, uma montadora de caminhões: “para mim foi muito assustador, eu fiquei com muito medo, porque era muito homem”. Catarina relata o ambiente da fábrica que a “recebeu”:

Quando eu entrei lá tinha poucas mulheres. Depois, aos poucos, eles foram pegando mais. Eram 3 mil homens com 20 mulheres. E o homem você sabe que ele olha para as mulheres. Pode ser feia ou bonita, ele olha. Então, você já fica com vergonha. Então a gente sempre andava em grupo, porque a gente tinha vergonha. E quando a gente ia almoçar, eu não conseguia comer porque você via que quando você entrava, pegava a comida, sentava, você sentia todo mundo te olhando. Então, você ficava muito constrangida com aquilo, o assédio, os olhares deles. Até a gente acostumar... Depois a gente acostumou. Mas, no começo é muito ruim.

Catarina salienta que “trabalhar com homem é complicado, porque no mundo que nós estamos hoje eles ainda são machistas”. E ela mostra que o que tornava este ambiente masculino “assustador” ia além da quantidade expressiva de homens, dizendo respeito também a existência de “um tipo de liberdade” dos homens na fábrica:

---

<sup>17</sup> Pagu (*Empresa 2*) e Irene (*Empresa 3*) trabalharam em setores nos quais, em comparação ao todo da fábrica, havia mais mulheres (submontagem de peças para a linha, *cockpit*, setor de portas), as quais já estavam presentes antes de seu ingresso. Pode-se dizer que estes setores consistem hoje nas “ilhas de atividade” nas quais se concentram mulheres, embora elas não cheguem a alcançar a metade das equipes.

Quando a gente entrou, lá não trabalhava mulher. Nós éramos a primeira “leva”. A gente foi meio rejeitada, mas nada assim que atinja a gente. Por que? Porque eles tinham um tipo de liberdade. Lá era cheio de armários, que você guarda ferramentas para você trabalhar. E homem, você sabe como é que é. Então, os armários deles eram cheios daquelas mulheres peladas, aquelas mulheres de pernas abertas... não tinha como a gente ficar ali.

Este tipo de liberdade em “decorar” o ambiente de trabalho com mulheres nuas, ao que se depreende, considerado normal não somente entre os trabalhadores, mas entre suas chefias, é enfrentado pela presença e sensação de desconforto das mulheres pioneiras na fábrica. Conforme relata Catarina: “quando nós entramos lá eles tiveram que mudar o hábito deles. Tirar [os cartazes], entendeu? E muitos não gostavam daquilo. Então vinham com ‘Ah! Porque vocês vieram?’, ‘Vocês só atrapalham’, sabe?”<sup>18</sup>.

Outra pioneira foi Cibele, trabalhadora da *Empresa 3*, ingressante via Senai. Ela integra a primeira geração de filhas de trabalhadores que entraram via cotas para mulheres nas turmas de formação (eram 2 vagas entre 60 reservadas para elas). Cibele relata que “quando você entra pela cota você é novidade, então a fábrica toda vem ver quais eram as ‘meninas do Senai’”. Cibele, que era bastante jovem ao entrar na fábrica, afirma que

Em uma fábrica de 40.000 com muitos homens, ser uma mulher foi um desafio muito grande, tudo que você é pioneira é mais difícil, vai sofrer um pouco. Mas por outro lado eu tive muito carinho muita atenção de todos né, porque era uma história nova que a gente estava construindo.

Houve um estímulo às jovens da parte de professores que segundo Cibele diziam: “Vocês são as pioneiras, vocês não podem desistir porque se vocês desistirem, não vai mais haver oportunidade para mulheres. Dependendo de como vocês forem, mais para frente a gente vai abrir não vai ter mais cotas”<sup>19</sup> Cibele relata que houve então a desconstrução do “preconceito de que menina não podia fazer mecânica”.

Mas passam-se os anos e as mulheres continuam sendo novidade. Sonia, trabalhadora também na *Empresa 3*<sup>20</sup>, é a única mulher, em 2017, a operar empilhadeiras

---

<sup>18</sup> Neste sentido, Fortino (2009a, p. 34) analisa que o avanço na mixidade no trabalho em ofícios tradicionalmente masculinos, nada ou quase nada deve mudar em razão da chegada de uma mulher, experienciada como uma intrusão no mundo dos homens. Para que os homens “se sintam na casa deles” e que não haja “pequenos desentendimentos”, é necessário que as mulheres aceitem se submeter aos pequenos costumes de seus colegas.

<sup>19</sup> Hoje, segundo o relato de Cibele, este Senai não tem mais cotas, pois já existiria um equilíbrio da participação entre os sexos na participação dos cursos. Isso não quer dizer, contudo, que exista equilíbrio entre os sexos nas efetivações de quem é estagiário/a do Senai.

<sup>20</sup> No seu setor cerca de 25% eram mulheres, mas as demais estão ou em funções administrativas ou na função que exerceu anteriormente, operadora de manuseio, que corresponde ao sequenciamento de peças.

e rebocadores para abastecer as linhas de montagem automotiva na fábrica. Ela relatou ter ouvido questionamentos sobre o fato de ser uma mulher realizando tal função:

Eles acreditam que a mulher não é capaz. Eles ainda têm isso na cabeça. E é onde a gente tem que mostrar a diferença. Só que assim: esse espaço tem para todos e o espaço tem que ser ocupado de fato, senão vem outro e ocupa. Mas pra o homem é padrão: “eu sou homem, eu vou conseguir”. Eles têm isso na cabeça. Primeira coisa quando eu peguei uma máquina, falavam: “Duvido, Sônia!”, “Uma menina abastecendo a linha?”

Com relação ao ambiente, Sonia afirma “[tem] assédio por ser mulher mesmo. Eles te olham... Imagina um monte de homem aí, passa uma mulher. E olha que lá é as calças largas, blusa grande. Já para não rolar essas pegadas assim.”

Entre essas três pioneiras, Cibele e Sônia, da *Empresa 3*, são filhas de trabalhadores metalúrgicos, enquanto Catarina ingressou na *Empresa 1* em uma seleção direta, sem indicações. Alguns estudos qualitativos sobre a presença de “pioneiras” em setores masculinos<sup>21</sup> analisados por Pfefferkorn (2008, p. 116-117) mostram que em geral elas são “herdeiras”, isto é, sua identidade e história têm referência, frequentemente, ao pai, por vezes ao marido. Dispondo de tal herança, elas teriam em tese uma integração, *a priori*, “mais fácil que aquelas que devem fazer a aprendizagem não somente de um ofício, mas também de uma cultura e se inserir em um coletivo que lhe é em parte estrangeiro”.

Neste sentido, examino o exemplo de Irene, que antes de trabalhar na *Empresa 3*, montadora automotiva, havia atuado em uma fabricante de autopeças desde o estágio<sup>22</sup> até sua efetivação. Ela se sentia respeitada e integrada na fábrica de autopeças, onde também atuava seu pai, pois era vista como “filha”, do que no seu emprego na montadora<sup>23</sup>, no qual ingressou fora desta condição de “herdeira”<sup>24</sup>. Assim, sua experiência de um bom convívio em um ambiente masculino (autopeças) não minimizou suas dificuldades na montadora. Na ausência de uma figura masculina de referência (seu pai), o sentimento de “dever respeitar” dos homens na montadora pareceu inexistir – ela sofreu com assédios e boatos.

---

<sup>21</sup> Docência, polícia, bombeiros, militares, vida política.

<sup>22</sup> Ela integrou a primeira turma que passou a aceitar mulheres de um dos Senai do ABC.

<sup>23</sup> Em seu ingresso nessa montadora, Ivone foi a única mulher entre 600 candidatos a participar da seleção na qual foi contratada. Ela tentou, mas nunca conseguiu ascender a um cargo técnico na empresa, embora já tivesse formação para tal desde antes de ingressar na montadora.

<sup>24</sup> Nesta e em algumas outras montadoras da região, assim como em parte das fabricantes de autopeças, existem políticas de indicação de quem é filho ou tem outro parentesco próximo de funcionários para realizar cursos profissionalizantes na área, cujos estágios são realizados nas empresas e podem se converter na sua efetivação.

As reações à entrada das mulheres são também permeadas por resistências masculinas em processos cotidianos de trabalho, nos quais as regras de validade geral parecem não se aplicar a elas, como relata Lara, trabalhadora da *Empresa 1* desde 2007:

Eu trabalhei na linha das portas. Aí, nas portas tive o meu primeiro encarregado, ele cuidava do setor das portas e de reparos. Então, eu era muito ‘emprestada’. Aí, no reparo eu não consegui virar reparadora eu acho que porque eu era mulher. E reparador antes, lá, era um ‘grau’ a mais, que ganhava mais. E eu não consegui essa promoção. Por mais que eu ‘fazia’ tudo.

Lara reforça o argumento de que não recebeu a promoção em razão de ser mulher por não ver outra razão, associando que isso estaria justamente relacionado à dificuldade de os homens aceitarem a presença de mulheres na linha e na própria fábrica:

Eu acho que é porque eu era mulher. Porque não tinha [razão], né? Quando a gente entrou lá, para eles foi muito difícil, porque *não tinha mulher na linha*. Hoje eles têm que se relacionar com a gente, né? E às vezes para mim também foi difícil, porque muitos deles são machistas, [pensam que] ‘lugar de mulher é em casa’.

Lara diz que havia inclusive quem se recusasse a passar o trabalho a quem era inexperiente e mulher: “Tinha aquele que não ensinava com medo de: ‘não, vão colocar ela aqui’. ‘Eu não vou passar porque pode ficar no meu lugar’. Esse tipo de coisa teve muito”.

Outro tipo de conduta masculina diante da feminização é o da desqualificação sexista. Ester, mais uma pioneira, a primeira mulher eletricista de manutenção da *Empresa 3*, relatou que quando ingressou em um posto de trabalho junto a um colega de equipe homem, seu chefe somente se dirigia a ele. Disso, ela fazia de tudo para demonstrar que era capaz de realizar aquele trabalho: “quando me pediam algo, sempre tentava fazer a mais. Um menino não precisaria se provar assim”. Em outra situação na qual precisou de ajuda de um funcionário mais experiente para um trabalho que não conseguia fazer, ele lhe disse “faltava a mão de um homem”.

Há também casos nos quais se manifesta uma hostilidade ativa dos homens à presença feminina, como mostra o exemplo relatado tanto por Catarina da *Empresa 1* como por Pagu, da *Empresa 2*, de que homens escreviam os nomes de mulheres nos armários associadas a xingamentos ou ameaças de violências sexistas. Conforme relata Catarina, “Teve uma época que era ridículo, graças a Deus isso parou: eles escreviam o nome das meninas no banheiro. Xingavam de puta, falavam que ia ‘comer o rabo’ delas. E muitas vezes os cara vinham falar, por exemplo: Catarina, teu nome tá lá no banheiro, eu fui lá e

apaguei”. O interessante em seu relato é que havia também homens que contavam o ocorrido às mulheres e apagavam os xingamentos/ameaças. Do mesmo modo, relata Pagu que

Um cara escreveu: “bucetuda gostosa”. Foram quatro vezes. E a gente descobriu quem era, eu não conhecia o cara. E era no meu armário – porque tem uma identificação no armário. Ele escreveu lá as quatro vezes e aí, na última, no dia, eu vi que era ele e aí reclamei com o meu chefe. E isso já estava sendo investigado pela segurança lá dentro. E ele foi mandado embora por justa causa.

Em se tratando de um ambiente no qual as mulheres chamam muita atenção por serem tão minoritárias, sempre vistas como novidade, Sonia, da *Empresa 3* revela uma situação que Catarina, da *Empresa 1* também relatou: o fato de haver algumas mulheres que se envolvem com os homens nestas fábricas (aparentemente na expectativa de ter algo em troca no trabalho) cria o imaginário de que todas estariam à disposição deles:

Antigamente, a maioria das mulheres lá se envolviam com homens, né? Casados. Então, ficou aquele praxe. Toda mulher se envolve com eles. *Aí é onde eles se enganam*. Que quando tem uma mulher de personalidade, se lasca. É o que eu te falo: se eu quero, eu corro atrás. Eu não vou querer que ninguém me dê. E a maioria das mulheres se ludibria. Às vezes o cara é mais lascado do que seu próprio marido.

E o problema de haver um ambiente no qual se vê às mulheres como à disposição é a conformação de um espaço de trabalho sexista<sup>25</sup>, no qual as mulheres estão sempre parecendo espreitadas na iminência de uma abordagem, o que favorece a concretização de assédios. Segundo Fortino (2009, p. 38), são mais raros os casos de efetivas agressões físicas e sexuais, embora eles existam. Há ainda a questão de que em certos casos, violências como estupros ou tentativas são ocultadas pelas próprias mulheres, pelas hierarquias, pelos colegas, que tendem à preferência por resoluções de forma amistosa a processos que tornariam visíveis a vítima e seu agressor.

Um caso ocorrido em uma das montadoras chamou a atenção neste sentido: um rapaz e uma garota integravam uma mesma equipe de trabalho e sua função envolvia entrarem, sempre em duas pessoas, num local embaixo dos veículos, ficando ali deitados em um espaço fechado<sup>26</sup>. Em um dia comum de trabalho, o rapaz estava esperando sua colega de trabalho neste posto com as calças abaixadas, esperando para que “pudessem ter relações sexuais”

---

<sup>25</sup> Além dos já mencionados “olhares”, houve o relato em entrevistas que trabalhadores faziam provocações de conotação sexual quando mulheres passam, que “ranqueiam” as trabalhadoras objeto de desejo e que, antigamente, vez ou outra trabalhadores esperavam uma brecha para “passar a mão na bunda” de alguma trabalhadora.

<sup>26</sup> O posto demandava a realização de tarefas em dupla devido a uma questão de segurança, para que caso acontecesse algo com a pessoa fechada neste espaço, ela não ficasse presa ali sem ninguém saber.

ali. Segundo o sindicalista que relatou o caso, o trabalhador “achou que ela também queria”. A trabalhadora saiu do posto bastante aflita e buscou ajuda do sindicato<sup>27</sup>.

Outro caso é o de Catarina, que relata ter sofrido um assédio sexual: foi beijada à força por um chefe, que ainda seguiu nas investidas depois do ocorrido. Ela relatou a situação a outro chefe, não desejando tornar o caso público e contou, por um tempo, com a “proteção” dele contra as tentativas do outro, assediador, de prejudica-la:

Comigo aconteceu, só que assim, eu não sou de ferrar as pessoas. Eu sou de eu mesma resolver os meus problemas. (...) E aí eu conversei com outro cara que era chefe também. Mas, eu não falei para mais ninguém. Eu poderia muito bem ter ferrado ele e tal. É o que eu te falei: enquanto eu posso contornar eu contorno. Agora, se eu não conseguisse aí era diferente. Mas de imediato eu me afastei dele. Então, ele viu... que eu não gostei. Que era para ele parar mesmo, então ele parou. Só que por isso ele ficou com raiva de mim e ele tentava me ferrar. Só que como esse outro rapaz também era chefe e ele já sabia, toda vez que ele tentava me ferrar que ele estava junto, ele me defendia.

O assédio não pôde ser, contudo, interrompido. O chefe assediador foi mudado de setor por razões distintas ao assédio e, depois de um tempo depois ela mesma também foi transferida para o mesmo setor que ele. Diante disso, Catarina procurou “alianças” com colegas do novo setor para evitar perseguições deste chefe. Contudo, ela sustenta que sua mudança de posto, na qual se sentiu prejudicada, teria sido iniciativa dele:

O que ele queria me ferrar, por exemplo: Teve a participação dele de me tirar da área. Eu acho que era tipo uma coisa “Eu vou te tirar daqui para você largar mão de ser besta”. Na realidade eu acho que ele não queria levar a gente para logística, queria me levar para outro lugar, talvez pior.

O caso de Catarina evidencia um aspecto lamentavelmente comum de processos de assédio moral contra mulheres: eles são muitas vezes consequência de negativas às investidas dos homens em assédios sexuais, isto é, há um desdobramento de um tipo de assédio a outro – se traduzindo em perseguições e retaliações, como as relatadas.

Além dos assédios, há os casos de difusão de boatos ligados ao comportamento feminino. Irene relatou que em um sábado no qual não foi fazer hora extra, recebeu uma ligação de colegas dizendo que entre as pessoas de seu turno estavam espalhando um boato de que ela estaria, naquele momento, beijando um dos funcionários no estacionamento da empresa, e que seria por essa razão que ela estava ausente de seu posto. Ela teve que

---

<sup>27</sup> O caso não teve publicização e seguiu um encaminhamento amistoso, negociado entre as partes.



desmentir afirmando que estava em casa cuidando da filha, embora o poder destruidor de mentiras deste tipo não possa ser reequilibrado com as tentativas de desmentir os boatos.

A mesma trabalhadora também sofreu assédio sexual: em uma reunião a portas fechadas, a sua avaliação anual por um superior, que permitiria possíveis promoções, além de mais segurança naquele posto de trabalho, foi colocada nas seguintes condições: “o resultado da sua avaliação vai depender de quando você vai sair comigo”.

Outro caso de assédio foi o da trabalhadora Ester. Ela relatou que ao pegar o telefone de um dos colegas de equipe de função equivalente, mas mais experiente – prática comum entre eletricitas iniciantes, que em geral precisam tirar dúvidas – ele entendeu tal troca de contatos como uma “abertura”. Em situação posterior, ele lhe perguntou se ela costumava fazer muita hora extra e o que ela pensava de “um dia fazerem hora extra somente os dois”. Ela não quis acreditar que se tratava de uma investida sexual (destacando, na entrevista, que ele era um homem casado, com filhos e muito mais velho que ela), mas depois de se dar conta, respondeu que “não estava ali para isso” e passou a evitá-lo dentro da fábrica.

Tais situações relatadas pelas entrevistadas do setor automotivo são profundamente similares às identificadas em pesquisas qualitativas recuperadas por Fortino (2009a, p. 38-39)<sup>28</sup>, as quais a autora nomeia como “violências sexistas” no trabalho. Tais pesquisas apresentam os seguintes registros de violências como recorrentes em certos setores em via de mixidade: (i) o afastamento ou a recusa de transmissão de conhecimentos, que consiste na entrega “à conta gotas” de informações necessárias à prática do ofício em razão de se tratar de uma mulher a receber tal conhecimento; (ii) humilhações e outras atitudes provocativas dos homens; (iii) ausência de ajuda mútua, retenção de informações e zombarias; (iv) Existência de pequenas agressões, por vezes de caráter sexual; (v) Rumores sobre a orientação sexual, sobre relações sexuais não comprovadas.

O conjunto das situações recuperadas por Fortino (2009a) e, acredito, também das situações que relato a partir de pesquisas qualitativas no setor automotivo, constituem não somente um ataque à dignidade das mulheres, mas também uma ameaça à sua saúde. Destaco então o argumento de Fortino (2009a, p. 38) de que para que a mixidade “rime” com progresso, é preciso haver a atenção com relação à prevenção das violências sexistas (verbais ou físicas) que são geradas pelas resistências masculinas ao avanço da mixidade,

---

<sup>28</sup> Pesquisas realizadas sobre os setores de construção naval, construção civil, ocupações de segurança privada e transporte rodoviário de mercadorias.

conforme vêm mostrando diversas pesquisas. As situações vivenciadas por trabalhadoras que aqui apresento endossam essa tese. A prevenção das violências sexistas recorrentes no ambiente laboral faz parte, segundo Fortino (2009a, p. 39), de um registro mais largo da prevenção de riscos psicossociais no trabalho, podendo contribuir com um clima propício à integração das mulheres para, desta forma, ajudar a reforçar o avanço da mixidade.

Vale salientar, contudo, a defasagem institucional para a garantia desse direito no contexto brasileiro: se mal há avanços legais que promovam a contratação de mulheres visando a quebra da segregação profissional (diferente da França), como esperar a existência de meios de regulação deste processo de mixidade, prevenindo as violências sexistas no ambiente de trabalho em processo de feminização?

Por enquanto, sem as garantias e prevenções às violências sexistas no ambiente de trabalho desenvolvidas em um plano mais amplo (cujas responsabilidades caberiam não somente às empresas, mas ao poder público), o processo de mixidade profissional ocorre “a esmo” e depende muito das estratégias desenvolvidas pelas mulheres para atuar no ambiente masculino, bem como da “sorte” de encontrar aliados homens em meio ao ambiente predominantemente hostil para as mulheres. Os sindicatos, quando acionados, conseguem interferir em algumas situações em caráter “remediador” em favor de trabalhadoras e as empresas chegam a demitir envolvidos em assédios quando as situações são denunciadas, mas é preciso avançar para além destes mecanismos que parecem como “enxugar gelo”.

### *Estratégias de trabalhadoras em “fábricas de homens”*

Reúno e examino a seguir algumas das formas apresentadas pelas trabalhadoras para conseguir trabalhar nestes ambientes fabris masculinos diante de certos conflitos de gênero decorrentes da mixidade do trabalho. Dei destaque às indicações mais prescritivas tanto sobre a própria conduta como sobre a conduta *das mulheres em geral*.

As estratégias da trabalhadora Catarina, da *Empresa 1*, para “sobreviver” neste mundo fabril masculino se desenvolveram duas fases, uma vez que ela atuou em dois prédios diferentes da mesma empresa, o de caminhões (desde 1995) e o de carros (desde meados de 2005). Sua estratégia na primeira “fase” pode ser descrita como “não bater de frente, não ser fresca, levar de boa”. Catarina faz questão de dizer que se dá bem com homens e em certa medida relativiza a questão de certas mulheres não se darem bem com eles:

Eu sempre me dei bem com homens. Eu me dou bem com todo mundo. É que eu acho que, às vezes, as mulheres elas acabam sendo um pouquinho frescas. Como eu te falei: como eu sou muito agitada, sou muito “macho”, como todo mundo fala. Então, eu sempre me dei bem. Eu nunca fiz “corpo mole”, esses tipos de coisas<sup>29</sup>.

A trabalhadora retoma o conflito em torno da colocação de cartazes de mulheres nuas no armário pelos homens e relata como se construía a rejeição dos homens, alegando que esta dependia do comportamento das mulheres. Ela distingue as mulheres entre as que “batiam de frente” – que ela denomina como “frescas” – e as que “levavam de boa”:

O que acontecia? Se eles pegassem uma pessoa, uma mulher – que é o que acontecia muito lá – fresca, que “batia de frente” com eles, aí eles iam para a briga, pegava bronca e pronto. Se você levasse, assim, de boa, tentava conversar, como eu sempre fiz, então, eles eram legais com você.

Catarina explica então que a estratégia de “levar de boa” tinha este benefício de possibilitar uma menor rejeição da parte dos homens, mas que não significava que ela não estava incomodada com o ambiente e o aceitava, mas sim que buscava contornar a situação para que os cartazes fossem retirados sem necessitar de um enfrentamento:

Eu tinha vergonha de tá lá e eu ver aquilo. Mas eu nunca chegava neles e falava assim: você vai tirar isso daí agora. Não. Igual ao ‘João’, ele já era meio um senhor: Eu ia lá e falava: ‘João’, mas é chato, né? Pelo amor! Eu não sou obrigada a ficar vendo isso, né? E ele ‘Eu não vou tirar’. Aí, eu ficava... eu falava assim: se você não tirar, eu tiro. Mas eu levava. Aí chegou um dia eu fui lá, tirei e ele não falou nada.

Catarina chega a mencionar que seu tipo de estratégia era “para conseguir trabalhar”, que seu comportamento era um meio de sobrevivência em meio àquele conjunto de homens. E que as mulheres que não o tivessem, as que chama de “frescas”, não prosseguiram no emprego devido a este ambiente de rejeição: “É o que eu estou te falando: lá eles só tinham rejeição com as mulheres se as mulheres eram muito frescas”.

Essa trabalhadora viveu uma segunda fase em sua trajetória de trabalho na empresa, após uma transferência coletiva de trabalhadores para outro prédio, no início dos anos 2000. Ela já possuía cerca de uma década de experiência no setor de produção de caminhões. Ao ser realocada para o setor de fabricação de carros, sua história de pioneirismo em um setor masculino começou a se repetir:

---

<sup>29</sup> A postura de classificar o comportamento das demais trabalhadoras (ex: “frescas”, “não sabem se impor”) e depois dizer “eu não sou assim” lembra o silogismo sexuado descrito por Kergoat (2002) a respeito de as operárias terem uma identidade fragmentada enquanto mulheres operárias.

Quando eu fui para carros, no Body shop *eu fui a primeira mulher*. Só trabalhava as duas meninas que eram da mecânica. Na produção nunca trabalhou mulher. *Aí eu comecei tudo de novo*. Porque quando você muda de setor, é como se fosse o primeiro dia que você entrasse na fábrica. Você vai ter que conquistar todo mundo de novo. Você vai ter que conquistar chefe, vai ter que conquistar o seu espaço de novo. Se você tem que brigar, você tem que se impor.

Catarina viveu uma repetição de situações constrangedoras que ela mesma havia vivenciado há mais de uma década, no setor de caminhões: “Só tinha eu de mulher” (...) Quando eu entrava para o nosso vestiário, era um corredor. E a maioria dos caras ficava parado no corredor. *Aí eu só falava “bom dia” e passava, porque eu morria de vergonha.*

Como não conhecia as pessoas do novo setor, ela começou a acionar os colegas com quem já havia trabalhado antes, que passaram a lhe indicar em quem confiar ou não. Catarina revela que após desenvolver amizades com alguns colegas, foi possível inclusive falar sobre este assunto do constrangimento que os homens da fábrica lhe causavam com um deles:

quando eu peguei amizade com o \*\*\*, eu falava para ele assim: ‘nossa, mas porque vocês ficavam olhando tanto para mim? Eu ficava com tanta vergonha...’ E ele falava assim: *Eu ficava te observando para ver se você ia cumprimentar, se você não ia, se você era fresca. Porque a gente já te queimava logo.*

Se restava alguma dúvida de que os homens não tinham simples olhares inocentes, mas que estavam testando as mulheres, a afirmação de que se ela não lhes cumprimentasse seriam “queimadas” deixa-o sem sobra de dúvidas. Catarina chegou a contestar essa postura ao descobrir o sentido da mesma e que se tratava de uma atitude deliberada dos homens de testá-la: “*Aí eu falava assim pra ele: só que isso é ruim, porque muitas vezes, isso aí é uma pressão, porque ela está com tanta vergonha, com tanta coisa, que ela acaba não cumprimentando porque ela fica ali encurralada ali no corredor*”. Ela afirma ainda que tentava conter os colegas quando “mexiam” com as garotas jovens ingressantes do Senai, pois ela sabia como era ruim, mas eles não lhe davam ouvidos.

De todo modo, mesmo discordando das condutas dele, o trabalhador que Catarina cita se tornou seu aliado. Catarina havia sofrido um assédio sexual e posterior processo de assédio moral de um chefe em outro setor da fábrica e pôde contar com ele e outros colegas para tentar se esquivar das tentativas deste chefe de prejudicá-la:

Porque lá você “entra”, você que é mulher, você sempre tem que ter alguém que te proteja. É o que eu estou te falando: eu não preciso de ninguém para me proteger. Mas, também eu... Eu nunca ferrei ninguém lá e não era o que eu queria, é o que eu poderia ter feito e eu não quis.

Catarina traz um relato ambíguo, demonstrando que as mulheres acabam precisando de alguma “proteção” embora não deseje reconhecer que precisa de ninguém para se proteger. Ao mesmo tempo, demonstra estar em conflito porque o fato de ter essa necessidade de “se proteger” se derivou justamente de não ter anteriormente denunciado seu chefe assediador, pois, segundo ela “não queria ferrar ninguém”. Parece ser este o modo visto como ideal de lidar com o assédio: não denunciar, mas desejar que o problema “desapareça”: “graças a Deus deu tudo certo, ele nem está mais lá, nem ninguém ficou sabendo de nada”.

A trabalhadora Sonia, que ingressou na *Empresa 1* depois de 2010, relata o mesmo tipo de problema com “cumprimentos” gerarem problemas. Mesmo ela não se sentindo tímida ou acuada como era o caso de Catarina, sentia que a postura masculina de alguns homens é invasiva:

É questão até de assédio. Tipo assim, verbal. O cara pensa “você *tem* que falar bom dia para mim”. De manhã eu sou super mal-humorada, deixo a minha carga e saio andando. Aí desço e depois que eu subo novamente vou dar o meu bom dia onze horas da manhã. Já aconteceu de eu fazer isso e o cara da outra linha que eu não abasteço chegar bem perto de mim e falar: “bom dia!”. Para que você chegou perto de mim para você falar bom dia? Eu continuei, desci e aí ele gritou: “bom dia!”. Eu falei: “você quer bom dia? Bom dia! Era só isso?” Nunca mais falou comigo.

Podemos dizer que a estratégia da trabalhadora Sonia para trabalhar neste ambiente masculino foi a de “cortar brincadeiras” e “impor limites”:

eu falo para você que você é que tem que impor. A mulher, em si, ela tem que impor. Brincadeira, eu corto. Eu acho que até a minha fama pelo meu jeito de falar, eu sou meio vista como arrogante. Mas não é. É que eu tenho que ter firmeza no que eu falo. Com eles não é diferente. “Bom dia Sonia!” “Bom dia!” Deixo minha carga. “Oi Sonia! Você está meio chata, o que você tem?” “Não, estou em paz”. A gente não pode dar muita corda, entendeu? Porque a maioria lá é homem. Então, você sabe: a convivência de homem com mulher. Só Deus! Você tem que impor seus limites.

Sonia destaca esta estratégia de “se fechar” como uma defesa para conseguir exercer seu trabalho: “[Fiz isso] desde o começo. É uma defesa, né? Eu acho que é uma defesa. Querendo ou não, é um leão por dia. É loucura! Mas, hoje eu conquistei o meu espaço. Hoje eu tenho o meu convívio, mas no começo foi difícil”. Ela, como Catarina, passou pela experiência difícil do ingresso neste ambiente masculino, mas considera tê-la em certa medida superado. Contudo, Sônia alerta:

E eu falo, imagina com as outras? Imagina com quem dá motivo? Tipo assim, eu trato eles lá como ‘parça’<sup>30</sup>. ‘Ô, você é meu parça’. Esse meu jeito de falar: ‘E aí parça!’ Imagina as outras? Que tratam eles com beijinho no rosto? Pega na mão e sai andando... Beijinho no rosto você tem que dar no seu marido.

Assim, do mesmo modo que Catarina, Sonia também demonstra uma crítica ao comportamento *das mulheres* como parte do problema:

Acho que falta bastante postura da mulher em si. Elas se entregam fácil, elas se vendem fácil. Porque ela está ali trabalhando também, por que ela está se iludindo com um cara desse? Se ele está atrás de você, pode ver que ele tem uma família lá atrás dele. O negócio é feio nessas montadoras. Em todo lugar, na verdade.

O que se verifica é que existe um ambiente normativo sobre o comportamento das mulheres que as obriga a se ajustar às expectativas dos homens. Essa normatividade é captada inclusive por mulheres, que se colocam em vigilância sobre as demais, conforme os relatos anteriores. O fato é que elas são vistas em primeiro momento não como profissionais, mas como mulheres à disposição masculina, por colegas e também por chefes.

Uma forma de se protegerem seria ter tal comportamento mais fechado, mas isso, em certos postos, pode também prejudicá-las, pois há funções nas quais depende-se da ajuda dos demais e é preciso “conquistar” os colegas de trabalho para poder conseguir realizar o próprio trabalho. Esse é o caso relatado por Ester, que para a função de eletricitista de manutenção, desenvolveu uma dupla estratégia, para a qual viu a necessidade por ser mulher: a de dar demonstrações constantes de sua capacidade técnica (tentava fazer sempre melhor do que me pediam, tudo rápido e bem feito, para ser “notada”) e a de “ser simpática, mas sem ser demais” – pois de início, viu que o fato de dar atenção a alguns homens, assim como pedir informações, era interpretado como uma abertura para que eles a paquerassem<sup>31</sup>.

Neste ponto, fica claro que não se trata apenas de as mulheres terem que “provar” sua capacidade técnica em realizar os trabalhos diante dos homens que delas desacreditam, mas também de exigências múltiplas do seu comportamento, onde contam a simpatia (mas não em demorado), assim como a capacidade de impor limites (mas sem “ser fresca”).

Segundo analisa Fortino (2009a, p. 34) numerosos relatos de mulheres e de homens evocam um “período de aprendizagem dos códigos e normas masculinos” durante o qual as mulheres são testadas por seus colegas, com a ajuda de piadas de gosto duvidoso e de reflexões provocativas questionando se aquele é de fato o lugar adequado a elas. Tal

---

<sup>30</sup> “Parça”: gíria que é uma contração de parceiro/parceira – no sentido de ser amigo/a, camarada.

<sup>31</sup> Chegando a receber propostas de caráter sexual, como relatado anteriormente.

“provação” ocorre simultaneamente frente os homens e a si mesmas, se conseguirão aguentar estar naquele ambiente que lhes exige quase “o impossível”.

Reúno algumas frases que de certo modo sintetizam vários tipos de relatos que colhi, e que parecem demonstrar o quão é impraticável alcançar todos esses tipos de conduta esperados das mulheres simultaneamente: É preciso se impor mas, sem bater de frente / Se eles gritarem, gritar duas vezes / Não ser boba, responder / É preciso colocar seus limites, mas tratar os homens como “parça” / É preciso cumprimentar os homens, senão você é “fresca” / Não se pode cumprimenta-los com beijinho, senão você está ‘dando liberdades’ / “Beijinho você dá no seu marido” / “É preciso ser simpática, mas não ser simpática demais”.

Considero, diante dos exemplos, que a mixidade neste setor pode ser caracterizada como um processo duplo. De um lado, as mulheres se deparam com as “liberdades dos homens” e desenvolvem diferentes meios de lidar com seu comportamento em geral hostil e permeado de segundas intenções, sempre no limiar entre serem vistas de fato como profissionais ou como simplesmente “mulheres”. De outro, os homens têm diante de si, com a chegada das mulheres, o desafio de encarar “a novidade”, o que fazem também de diferentes meios mas eles, sim, com opção: podem “testá-las” segundo seus critérios do que deveria ser o comportamento das colegas, recusarem apoio no trabalho que dariam a um colega homem, recusarem-se a aplicar para elas os mesmos critérios de promoção dos homens, ou serem a exceção e tratar as mulheres como iguais.

#### *Há avanços? Aspectos positivos de um processo frágil de feminização*

Proponho examinar alguns dos aspectos positivos da experiência social das mulheres trabalhando em bastiões masculinos – expectativas alcançadas, aprendizados, vínculos desenvolvidos. Levo em consideração que suas trajetórias são conformadas por sua experiência subjetiva de gênero, os efeitos estruturais das relações sociais de sexo e o contexto social e profissional. Apresento também, quando manifestados, questionamentos de estereótipos ligados à reprodução dos princípios da divisão sexual do trabalho.

Em primeiro lugar, destaco que as mulheres que relataram seu processo de pioneirismo profissional tinham um vínculo com seu ofício, gostavam do que faziam<sup>32</sup> e

---

<sup>32</sup> Catarina relata, sobre trabalhar na indústria: “Eu adoro! Eu acho assim muito interessante porque a gente, mulher, é muito leiga em coisas de caminhões, de carro. Eu era assim. Hoje, eu sei olhar o meu carro, eu sei ver se tem um amassado, se tem um caroço. Porque a minha vida foi trabalhar em funilaria”.

tinham orgulho por terem sido desbravadoras femininas em suas funções – o que destoa de pesquisas sobre operárias que evidenciaram uma relação de distância feminina de uma identificação com seu ofício, a exemplo de Kergoat (2001) e Beaud e Pialoux (2002).

Catarina enfatiza a sensação de gratidão por ter tido um percurso de trabalho no qual conseguiu ser respeitada em meio a este ambiente masculino da fábrica:

O que eu sempre exigi é que eles sempre me respeitassem. E graças a Deus deu tudo certo. Eles depois acabaram acostumando com a gente. Aí, muitos falavam assim: ‘nossa, foi muito legal vocês virem para cá, porque muda o ambiente’. *Aí depois ficava uma fábrica normal.*

Com a aceitação dos homens após diversas provações (inclusas violências sexistas), a fábrica torna-se “normal”. Catarina, se mostra grata também por ter conseguido estabelecer relações de amizade na fábrica e ter cultivado mais boas relações do que ruins: “Depois que você pega amizade com uma pessoa, você acaba pegando com as outras”.

Lara relata aprendizados que teve com um grande amigo que fez na fábrica, que foi uma espécie de seu “mentor”<sup>33</sup>, quando trabalhava na produção:

Ele me ensinou, assim, duas coisas que eu sei: Por mais que você esteja bem, de vez em quando falta, porque senão vão achar que você é um robzinho. Vai no médico, tá? Porque você é 100%, o dia que você não puder vir, você não vai ser o 100%. Ele falou: ‘você está indo muito bem, mas nunca se esqueça que você é um número e cuida de você’. Outra coisa que ele disse: usar sempre o dinheiro a meu favor, não deixar ele me escravizar. Para mim aproveitar. *A Empresa 1* é muito maçante, muito difícil. Então assim, todo dia faça uma coisa para você.

Tal constituição de amizade conforma ao mesmo tempo um vínculo de solidariedade de classe (destaque ao conselho para “faltar para não pensarem que você é um robô”). Aqui, trabalhadores de diferentes gerações, mulher e homem, se veem não em concorrência, mas se percebem partilhando dos mesmos desafios de serem trabalhadores, o mais velho partilhando experiências que são assimiladas pela mais jovem: “E esses mais velhos pegam você como um pai, eles veem como você mudou”.

Sônia, que começou “descarregando caminhão”, a função que descreve como a mais pesada, galgou mudanças em sua trajetória para sair dos trabalhos mais penosos e repetitivos. Sobre ter alcançado o posto de operadora de veículos industriais, demonstra

---

<sup>33</sup> Le Feuvre (2008, p. 319) destaca o papel de mentores homens, dos quais algumas mulheres que trabalham em bastiões masculinos se beneficiam pelo fato de que eles parecem “fazer abstração” de seu sexo e estimulam as mulheres a explorar ao máximo as suas competências profissionais. Vale dizer, no caso do trabalho operário, que nessas relações mentor-aprendiz, além de, como aponta Le Feuvre (2008), “superar-se o gênero” (no sentido de deixa-lo em suspenso), este tipo de relação promove os vínculos de trabalhadores e trabalhadoras enquanto classe.



orgulho: “Eu gosto de mostrar as coisas ‘para mim’, do que eu sou capaz.”. Sonia tem uma avaliação muito positiva sobre sua trajetória profissional, à qual também agregou uma trajetória política, já que se tornou representante na Comissão de Prevenção de Acidentes:

Me sinto vitoriosa. Eu acho que tudo o que eu foquei eu obtive. Mas com muito esforço, com muita luta, determinação. Eu me sinto vitoriosa. Uma menina de 27 anos, no segundo mandato [da CIPA]. Me formei tecnicamente área...Ah! Me formei depois que eu entrei lá também, tá? Eu não tinha o técnico em logística. Para mim é vitória. Acho que todas as mulheres em si teriam que ter essa visão. Não olhar para baixo, olhar para a frente. Porque para frente tem muito mais. E se surgir oportunidade, saindo dali, é onde eu vou também.

Interessante como ela se insere no grupo social mulheres e pensa em suas conquistas (estudos, o próprio trabalho, sua participação política) como algo que deveria acontecer também na vida das demais, se elas “olharem pra frente”.

Já Cibele apresenta um questionamento ao estereótipo de que mulheres “não conseguem” trabalhar na indústria automotiva em razão de terem menos força<sup>34</sup>. Ela critica a persistência da resistência à contratação de mulheres em razão de tais critérios: “eu acho que esse tabu do peso tem que ser transformado. Porque virou um tabu, agora não tem tanto peso e mesmo assim ela [empresa] não contrata mulheres. Então é um desafio de políticas que a gente tem que convencer para contratar mulher”.

#### **4) As mulheres avançam, mas também retrocedem: descontinuidades de trajetória das pioneiras**

Em período recente, é possível verificar que trabalhadoras que alcançam/alcançaram posições em postos eminentemente masculinos de forma pioneira (e construíram suas trajetórias profissionais, com todas as dificuldades que as acompanham), estão em condição instável, sob a mira prioritária de transferências ou afastamentos nas empresas. Procuro dar conta da situação das mulheres que *permaneceram no emprego* a despeito do contexto de crise<sup>35</sup> e crescimento de demissões, levando em consideração

---

<sup>34</sup> Várias das trabalhadoras entrevistadas relataram macetes que aprenderam ou desenvolveram para driblar ou minimizar a necessidade da força em seus trabalhos.

<sup>35</sup> É preciso considerar o peso do contexto de crise econômica nestas descontinuidades de trajetória, o qual se traduz diferencialmente as montadoras e as empresas de autopeças – as últimas mais significativamente impactadas pelo desemprego sobretudo entre 2014 e 2015, enquanto nas montadoras houve tanto demissões (com menor impacto que nas autopeças) como rearranjos internos de trabalhadores nas funções e acordos de estabilidade provisória, como o *lay off* e o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

também o contexto das relações sociais de sexo (LE FEUVRE, 2009) em vigor neste setor. Abordarei este tema a partir das experiências das trabalhadoras Catarina e Cibele.

Após trabalhar como ponteadora em duas áreas da *Empresa 1* (caminhões e carros), onde “conquistou seu espaço”, Catarina foi a escolhida em seu setor para ser retirada da área de produção de veículos e alocada no setor de logística. Tal processo se deu sob o argumento de que havia um processo de demissões e conseqüente redução do tamanho das equipes, sendo esta transferência de setor a maneira de a empresa “preservar seu emprego”. Foi alegada também a necessidade da retirada de uma mulher, sob a justificativa de que diferente dos homens, elas não conseguiam operar todas as ponteadeiras, isto é, remetendo a uma questão de “incompetência técnica das mulheres” (GALLIOZ, 2007):

O meu chefe chamou a gente [mulheres], porque assim, se trabalhava cinco pessoas em um lugar, eles estavam tirando e deixando três. E de três eles querem deixar dois. E como eu te falei: a gente não trabalha em qualquer ponteadeira, porque tem ponteadeira que é pesada e a gente não consegue. Então, eles chamam a gente e falam que ele tirar a gente de lá, ia colocar na logística. Porque a gente podia ficar ali, de imediato, eles não iam mexer com a gente. Só que, com o decorrer do tempo, ia diminuir mais ainda as pessoas. E aí, com certeza, eles iam tirar a gente e mandar embora. Deixar a gente no *lay off* como está muita gente. Porque? Porque a gente não ia conseguir fazer todos os serviços.

Catarina, com mais de duas décadas de experiência na função, demonstra que a mudança foi a contragosto: “E eu não queria ir, por mim, eu ficaria no Body Shop (...) Eles disseram que iam proteger a gente colocando a gente lá. *Eu não gostei*. Mas, fazer o que?”. Com sua ausência, o setor voltou a ser exclusivamente masculino na produção.

Não é só o deslocamento de função que frustra as mulheres que alcançam estes postos em ambientes fabris masculinos. O contexto de crise que faz com que as empresas ou demitam ou promovam afastamentos em princípio temporários, como o *lay off*<sup>36</sup>, priorizando as mulheres. Vale dizer que ser escolhido para este tipo de afastamento é percebido pelos trabalhadores como um demérito, pois entende-se ser apontada/o como menos necessária/o que os demais da equipe: como relata Cibele, “você é o excedente da fábrica”.

Cibele era trabalhadora no setor de qualidade da *Empresa 3*, um setor técnico cujo trabalho ela descreve como “trabalho leve, de medidas”, que “tem a ver com mulher até pelo detalhismo”. Contudo, ela afirma que o setor “não pega [mulher] por preconceito

---

<sup>36</sup> *Lay off* é um mecanismo de afastamento de parte do efetivo de funcionários, que permanecem recebendo os salários, normalmente utilizado em épocas de queda da demanda de produção e/ou quando os empregos estão protegidos de demissão por um período, por conta de algum acordo com o sindicato.

mesmo, como é um salário mais elevado, que é o salário igual ao da ferramentaria, aí homem disputa e é muito raro uma mulher conseguir entrar. E chefia, mais difícil ainda, tudo homem”. Ela relatou uma situação de discriminação que sofreu atuando nesta função, a da escolha de quem deveria ser afastado do trabalho em uma modalidade de *lay off*:

Eu tinha sido avaliada pelo meu chefe uma semana antes, com a maior nota do setor. Tinha recebido tudo “e”, que era a nota mais alta. E aí outros companheiros meus, homens, tinham “c”, tinham “d”, tinham “b” e ficaram. Aí eu questionei porque eu estava sendo indicada e ele falou que era o “impacto social”. Que entre eles mandarem um homem e uma mulher, eles mandavam uma mulher. *Que se eu não era sustentada era porque eu não queria!* Isso me indignou muito! Que eu tava indo pelo “impacto social”. Ainda colocaram nome no preconceito, “impacto social”

Nota-se que persiste uma visão estereotipada de que as mulheres não precisam do emprego tanto como os homens, em especial este que está entre os melhor remunerados da fábrica. Nesse caso, ser mulher foi explicitamente a justificativa do afastamento, a despeito de sua maior capacidade técnica. Esta prática de afastar as mulheres em *lay off* alegando haver com isso menos “impacto social” era, segundo Cibele, recorrente (“nós somos poucas mulheres, mas na hora do desligamento a mulher aparece”). Isso demonstra uma visão empresarial que reafirma o modelo de “homem provedor” e que nega as evidências de que mulheres são hoje as principais responsáveis financeiras em muitas famílias:

Eu fiz faculdade, trabalhei na produção, aí você faz todo o esforço e é só por causa do gênero que eu estou sendo mandada embora? Então isso me desmotivou *muito*, eu falei, “a empresa não é tão séria quanto eu pensei”. (...) E eu sustentava minha mãe, não era casada, ajudava minha mãe a pagar aluguel, então isso me impactou *muito*. Foi quando eu fui procurar o sindicato.

Após, com a ajuda do sindicato, ter provado que havia sido discriminada, Cibele conseguiu ser reintegrada ao mesmo posto pela empresa. Porém, ao retornar, ela afirma que “aquele ‘encanto’ do setor acabou” e que começou a “ver as coisas não com aquele olhar de paixão, de fazer *o melhor*, de ser *o melhor*”. Essa trabalhadora, posteriormente, passou a integrar o sindicato: “o que me trouxe para o sindicato foi a discriminação que eu sofri enquanto mulher”. Ela adquiriu, assim, uma percepção de que a solução era coletiva: “já que eu fui injustiçada eu vou pegar toda essa minha revolta e vou ajudar as mulheres daqui”.

## 5) Considerações finais

O setor automotivo continua sendo um ambiente predominantemente hostil às mulheres. Diante de um contexto de lenta feminização nas três fábricas nas quais as entrevistadas atuavam, o alcance de mulheres a cargos “nunca antes por elas ocupados” se demonstra instável e frágil. Esse baixo grau de feminização dificulta a conformação de gerações de mulheres que pudessem transmitir suas experiências às mais jovens e, ademais, parte das poucas trabalhadoras que alcançam postos na produção ou técnicos foram “rebaixadas” (transferências de setor ou direcionamento ao *lay off* por serem mulheres). De fato, a mixidade do trabalho não se traduz automaticamente em maior igualdade, mas vem correspondendo a um processo no qual “onde acaba a exclusão, começa a discriminação”.

O ingresso de mulheres suscita rejeições “especialmente quando os homens vivem como em ‘comunidades’ fortemente construídas sobre uma oposição de gênero” (PFEFFERKORN, 2008), como é o caso do setor automotivo. Uma constelação de violências sexistas e reprodução de estereótipos de sexo integram as trajetórias de todas estas mulheres em “fábricas de homens”. Nessa condição, são submetidas a “testes” técnicos e comportamentais sexuados e naturalizados, para simplesmente conseguirem trabalhar. Tais violências sexistas expressam as resistências masculinas à feminização, ou seja, expressam as barreiras persistentes, materiais e subjetivas, da segregação.

Nesse contexto, as boas experiências tiradas desses processos pelas trabalhadoras constituem praticamente “reliquias”, mas elas existem. A despeito de haver algumas que reproduzem a normatividade do ambiente masculino sobre as demais mulheres (“as outras não impõem limites, eu os imponho”), que traduzem uma visão individualista do problema do sexismo na fábrica, há também as que verbalizam ou têm atitudes que quebram estereótipos (sobre a capacidade técnica feminina, sobre o do tabu da “falta de força” como impeditivo de as mulheres atuarem no setor, sobre o sentimento de pertencimento ao ofício). E contrastando com as trajetórias de operárias metalúrgicas de 1990 (LOBO, 2011, p. 81-93), a maioria dessas operárias aspira desenvolver sua carreira e busca para isso os estudos. No caso de Cibele e Ester, que alcançaram postos técnicos e melhor remunerados, ocorre um fenômeno “transgressivo” da divisão sexual do trabalho que em geral exclui mulheres desses postos (LE FEUVRE, 2008, p. 313). Mas mesmo em funções cuja remuneração é mais baixa, como o de operadora de empilhadeira, a presença uma mulher se demonstra transgressiva, por pôr em xeque os estereótipos de incapacidade feminina em operar grandes equipamentos.

Em todas as trajetórias relatadas as mulheres possuíam plena capacidade (formação e/ou experiência) para seus trabalhos, mas mesmo assim, são desacreditadas, desconsideradas em promoções, reforçando o desuso do argumento da “falta de qualificação” para explicar, hoje, as desigualdades entre os sexos na fábrica. Em realidade, o que parece se reafirmar é a tese de Cytia Cockburn recuperada por Lobo (2011, p. 204) de que “a luta em que muitas mulheres estão hoje engajadas buscando obter competência técnica é uma luta muito mais pela ‘desmasculinização’ que pela qualificação (COCKBURN, 1990, p. 12 *apud* LOBO, 2011 p. 204). Tal luta pela desmasculinização parece fundamental para a construção de ambientes laborais com igual valoração e reconhecimento de iguais capacidades, que escapem dos estereótipos sobre os sexos.

Um caminho virtuoso para a feminização parece ser o que Le Feuvre (2008) denomina de “superação de gênero”, no qual as atribuições são “indiferenciadas” segundo os sexos. Isso significa que falar em aumento da feminização não implica tornar os ambientes laborais “mais femininos”, mas sim que se o sexo de quem trabalha seja considerado cada vez mais indiferente para a realização dos trabalhos. Porém, “o próprio capital parece se opor a uma transitividade total dos atributos sexuais no processo produtivo”, e uma das razões para isso seria a de “criar uma não-compatibilidade entre funções masculinas e femininas no interior da fábrica, evitando assim a emergência de reivindicações de igualdade” (Hirata e Kergoat, 1987, p.10).

Considero, então, que a construção de igualdade no trabalho tem um sentido muito mais profundo se pautada na quebra das segregações profissionais (e de ocupações dentro das profissões. A mixidade no trabalho *pode* promover não somente mais igualdade entre os sexos, mas também aproximar homens e mulheres (e mulheres entre si) de uma percepção de condição comum de classe. Os poucos, mas existentes exemplos de constituição de vínculos de amizade e solidariedade de classe entre homens e mulheres identificados no setor automotivo lançam, ao menos, pistas sobre como poderia se constituir este processo.

Contudo, sem a existência de legislações que se proponham a enfrentar a segregação setorial e nas ocupações, sem o compromisso das empresas de prevenir as violências sexistas no espaço de trabalho e de contratar mulheres (elas pouco acolhem pressões sindicais por contratações de mulheres, que, ademais, mal são feitas por todos sindicatos da categoria), o ingresso das mulheres tende a seguir este ritmo lento e não contínuo – passos adiante, passos para trás, trazendo pouco acúmulo para a construção de espaços de trabalho mais igualitários entre os sexos.

## REFERÊNCIAS

- AUTOMOTIVE BUSINESS. **Presença feminina no setor automotivo**. Pesquisa e debates 1ª edição. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.mulheresautomotivas.com.br>>. Acesso em 20 ago. 2018.
- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière ». **Travail, genre et sociétés**, 2002/2 (Nº 8), p. 73-103.
- DIEESE. **A inserção das mulheres no ramo metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas**. DIEESE Subseção CNM/CUT FEM-CUT/SP: São Bernardo do Campo, 2017a.
- \_\_\_\_\_. **Trocando em miúdos. O perfil da categoria metalúrgica do ABC**. São Bernardo do Campo: DIEESE Subseção SMABC, 2017b.
- \_\_\_\_\_. **O perfil de homens e mulheres na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. São Bernardo do Campo, DIEESE Subseção SMABC, 2017c.
- FORTINO, Sabine. **La mixité au travail**. Collection Le genre du monde. Paris: La Dispute, 2002.
- \_\_\_\_\_. Mixité au travail, genre et conditions de travail: la construction sociale d'un processus. In: CHAPPERT, Florence (org). **Genre et conditions de travail**. Mixité, organization du travail, santé et gestion des âges. Lyon: Editions Réseau Anact, 2009a. p. 24-43.
- \_\_\_\_\_. Coexistência dos sexos. In: HIRATA *et. al.* **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo, Editora Unesp, 2009b.
- GALLIOZ, Stéphanie. La féminisation des entreprises du bâtiment: le jeu paradoxal des stéréotypes de genre. **Sociologies Pratiques**. Paris, 2007/1. N. 14. p. 31-44.
- HIRATA, Helena. Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de Trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65, jan/mar. 1995.
- \_\_\_\_\_. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Análise** n. 7, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil, out. 2015
- HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual e psicopatologia do trabalho. **XI Encontro anual da ANPOCS**. GT Processos de trabalho e reivindicações sociais. Águas de São Pedro: 1987.
- \_\_\_\_\_. "Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão". In COSTA, Albertina O. *et.al* (orgs). **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- KERGOAT, Danièle. "Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées". **Travailler** vol. 2, nº 6, p. 105-114, 2001. Disponível em: <[www.cairn.info/revue-travailler-2001-2-page-105.htm](http://www.cairn.info/revue-travailler-2001-2-page-105.htm)>. Acesso em 20 ago. 2018.
- LAPA, Thaís. "Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios". **Revista da ABET**, v. 15, n. 1, Janeiro a Junho de 2016. pp. 127-137. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31264/16341>>. Acesso em 20 ago. 2018.
- LE FEUVRE, Nicky. "La féminisation des anciens 'bastions masculins': enjeux sociaux et approches sociologiques". In: GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (orgs). **L'inversion du genre. quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement**. Rennes: PUR, 2008.
- LOBO, Elisabeth S. **A classe operária tem dois sexos**. Trabalho, Dominação e Resistência. 2ª Ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.
- PFEFFERKORN, Roland. "Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes. Introduction". In: GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (orgs). **L'inversion du genre. quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement**. Rennes: PUR, 2008.
- YANNOULAS, Silvia Cristina. Introdução. Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, Silvia Cristina. (coord). **Trabalhadoras. Análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.