

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Administração

Flávia Cristina de Souza Silva

**A CARNE MAIS BARATA DO MERCADO: as percepções do trabalho pelas mulheres
operárias da indústria frigorífica**

Belo Horizonte
2023

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Administração

Flávia Cristina de Souza Silva

A CARNE MAIS BARATA DO MERCADO: as percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorífica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carvalho Neto

Linha de Pesquisa: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

Belo Horizonte

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S586c	<p>Silva, Flávia Cristina de Souza A carne mais barata do mercado: as percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorífica / Flávia Cristina de Souza Silva. Belo Horizonte, 2023. 97 f. : il.</p>
	<p>Orientadora: Antonio Carvalho Neto Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração</p>
	<p>1. Mulheres - Emprego - Minas Gerais. 2. Relações de gênero. 3. Divisão do trabalho por sexo. 4. Trabalho e família. 5. Trabalho - Aspectos sociais. 6. Método de estudo de casos. 7. Frigoríficos. I. Carvalho Neto, Antonio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p>
	SIB PUC MINAS
	CDU: 396.5

Flávia Cristina de Souza Silva

A CARNE MAIS BARATA DO MERCADO: as percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorífica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

Prof. Dr. Antônio Carvalho Neto – PUC Minas (Orientador)

Prof^a. Dra. Carolina Maria Mota Santos – PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof^a. Dra. Ângela Christina Lucas – Universidade de Campinas - UNICAMP (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 14 de fevereiro de 2023

AGRADECIMENTOS

Enfim se encerra o ciclo mais desafiador da minha trajetória acadêmico-profissional até então, e não existe outro sentimento senão o de gratidão por conseguido enfrentar este desafio e pelas pessoas maravilhosas que me ampararam em cada momento na conquista deste sonho.

Aos meus pais, Carlos e Cristina, pelo amor incondicional e por nunca medirem esforço para que eu pudesse realizar os meus sonhos, ainda que, por muitas vezes, tivessem que abdicar dos seus.

Ao meu marido, Filipe, por todo amor e companheirismo, por me apoiar em todas as minhas escolhas, por me ouvir horas a fio falando sobre todos os assuntos do mestrado e por ter se colocado sempre a minha disposição para me ajudar em cada uma das etapas da dissertação. Eu amo dividir a vida com você!

Aos meus avós, Raimundo, Criola, Paulo e Laurinda, com os quais ainda tenho o privilégio de conviver e aprender diariamente, obrigada pelas orações e por sempre me ensinarem a enxergar o lado bom da vida.

Ao professor Toninho, meu querido orientador, obrigada por todos os ensinamentos, pela sabedoria nas suas palavras e por tornar essa jornada mais leve, principalmente por compartilhar comigo nossa paixão pelo Galo!

À professora Carol pela sua participação engrandecedora em cada uma das minhas bancas, mas, sobretudo, pela única aula do PPGA que tive a oportunidade de assistir presencialmente, ainda em 2020, e que mudou para sempre minha perspectiva de vida e me despertou o desejo de pesquisar sobre as mulheres e o mercado de trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, em especial Gabriel e Letícia. Contar com o suporte de vocês, mesmo que à distância, foi fundamental para renovar meu ânimo, obrigada pela generosidade sempre.

Às operárias do frigorífico que me motivaram a realizar esta pesquisa e que com toda a sua humildade e força são capazes de superar as adversidades, mesmo quando a vida não se apresenta de forma fácil. Obrigada pela disponibilidade e pela ajuda de cada uma de vocês, vocês me inspiram!

Aos amigos e familiares que sempre estiveram ao meu lado, principalmente pela compreensão das minhas ausências e pelo apoio e pela torcida para concretização deste sonho.

*Maria, Maria é o som, é a cor, é o suor
É a dose mais forte e lenta
De uma gente que ri quando deve chorar
E não vive, apenas aguenta*

Milton Nascimento (Maria, Maria)

RESUMO

A inserção das mulheres altamente qualificadas no mercado de trabalho e as barreiras por elas vivenciadas são temas explorados na literatura. No entanto, no tocante à mulher operária, pouco qualificada, a literatura é escassa. Diante desta lacuna, esta dissertação artigo investigou como as operárias de frigoríficos percebem a natureza das tarefas que executam em comparação com aquelas exercidas pelos operários homens nas linhas de produção, a partir da ótica da divisão sexual do trabalho e das interseccionalidades. Investigou, ainda, o equilíbrio trabalho-família das operárias, buscando compreender de quais maneiras o trabalho na linha de produção impacta sua vida nas dimensões além do trabalho. A pesquisa quantitativa-qualitativa foi realizada em uma unidade frigorífica de abate de suínos no interior de Minas Gerais. Os dados foram coletados inicialmente através de questionário fechado e, posteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, visando o aprofundamento das questões. Os dados foram analisados através de estatística descritiva e análise de conteúdo. Os achados corroboram a literatura no que se refere às dificuldades inerentes a este tipo de trabalho (fadiga física e mental), e revelam que a divisão sexual do trabalho é um fenômeno percebido de forma clara pelas mulheres operárias, embora possa ser justificado, em alguns casos, pela natureza das tarefas a serem desempenhadas. No que se refere à dimensão trabalho e família, os dados apontam claramente a existência de um conflito, de forma que este conflito é mais severo que quando comparado com as mulheres de classes mais altas. Por fim, os resultados encontrados reafirmam a pluralidade das vivências e experiências das mulheres, que não podem ser consideradas por si só um grupo homogêneo, razão pela qual é imprescindível a compreensão das diferentes realidades sob o prisma da interseccionalidade.

PALAVRAS CHAVE: Divisão Sexual do Trabalho. Estudos de Gênero. Interseccionalidade. Chão de fábrica.

ABSTRACT

The insertion of highly qualified women in the labor market and the barriers they experience are themes explored in the literature. However, regarding to poorly qualified working women, the literature is scarce. Faced with this gap, this article investigated how slaughterhouse workers perceive the nature of the tasks they perform in comparison with those performed by male workers on the production line, from the perspective of the sexual division of labor and intersectionalities. It also investigated the work-family balance, seeking to understand in what ways their work on the production line impacts their lives in dimensions beyond work. The quantitative-qualitative research was carried out in a pig slaughterhouse situated in the interior of Minas Gerais Department, Brazil. Data were initially collected through a closed questionnaire and, subsequently, semi-structured interviews were carried out, aiming at deepening the questions. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The findings corroborate the literature with regard to the difficulties inherent to this type of work (physical and mental fatigue), and reveal that the sexual division of labor is a phenomenon clearly perceived by women workers, although it can be justified, in some cases, by the nature of the tasks to be performed. With regard to the work and family dimension, the data clearly point to the existence of a conflict, so that this conflict is more severe than when compared to women from higher classes. Finally, the results reaffirm the plurality of the women's experiences, which cannot be considered a homogeneous group, which is why it is essential to understand the different realities from the perspective of intersectionality.

Keywords: Sexual Division of Labor. Gender Studies. Intersectionality. Factory floor.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 PROBLEMÁTICA.....	9
1.2 JUSTIFICATIVA	10
1.3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 A INDÚSTRIA DA CARNE E O TRABALHO DAS LINHAS DE PRODUÇÃO FRIGORÍFICAS.....	12
2.2 O VIÉS DA TAREFA: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS VIVÊNCIAS DOS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS NO FRIGORÍFICO	14
2.3 A CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	21
2.4 AS INTERSECCIONALIDADES E A BIPOLARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO	25
2.5 A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NA VIDA DA MULHER.....	29
3 METODOLOGIA	36
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	84
ANEXO I	93
ANEXO II	96
ANEXO III	97

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por baixa remuneração, elevadas desigualdades entre grupos da população ocupada, altas taxas de informalidade e marcante heterogeneidade na composição da força de trabalho e na distribuição de renda (IBGE, 2020).

Além disso, o mercado de trabalho também pode ser caracterizado pela sua segmentação baseada em gênero, segundo a qual existem trabalhos destinados aos homens e trabalhos destinados às mulheres, que compõem os chamados guetos profissionais (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Lombardi, 2000; Lemos Junior & Tiago, 2018).

Esta segregação está calcada em mecanismos sociais e culturais que se articulam de maneira complexa com o propósito de atribuir ao homem o papel de provedor e à mulher o papel reprodutor (Duarte & Spinelli, 2019; Medeiros & Campos, 2020; Sousa & Guedes, 2016).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) apontam que a participação dos homens ainda é predominante na agropecuária, na indústria de transformação, na construção civil, no transporte e na comunicação. A mulher, por sua vez, segue ocupando as atividades do ramo social, como, por exemplo, os serviços comunitários e sociais, serviços médicos, odontológicos e a atividade de ensino, além de serem o maior contingente no trabalho doméstico.

Diante das estatísticas a respeito da distribuição da população ocupada por setores de atuação é evidente como os trabalhos desempenhados pela mulher reforçam os estereótipos relacionados ao cuidado e serviço, atributos socialmente definidos como femininos (Dantas & Cisne, 2017; Medeiros & Campos, 2020; Rafnsdóttir & Weigt, 2019).

O ramo de atividade dos frigoríficos – objeto desta pesquisa – é enquadrado pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) como sendo parte da indústria de transformação. A partir de dados extraídos dos indicadores sociais do IBGE é possível verificar como esta área é predominante masculina, uma vez que a proporção de homens gira em torno de 76% da força de trabalho da indústria, enquanto as mulheres representam somente 24% (IBGE, 2020).

1.1 PROBLEMÁTICA

A divisão sexual do trabalho se engendra a partir da segregação do mercado de trabalho entre as ocupações tipicamente masculinas e as tipicamente femininas (Enoque, Borges, Sampaio & Santos, 2019; Kergoat, 2009; Reddy, Sharma & Jha, 2019).

Apesar disso, as mulheres cada vez mais têm transposto as barreiras e alcançado novas ocupações no mercado de trabalho (Cursino, Mota-Santos, Diniz & Carvalho-Neto, 2022; França & Schimanski, 2009; Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto 2015; Teixeira & Mota-Santos, 2022; Valadares, Carvalho Neto, Mota-Santos & Diniz, 2022).

Ocorre que existem ainda setores onde a presença das mulheres está longe de ser comum (Antunes, Carvalho Neto, Souza & Santos, 2018; Biroli & Quintela, 2021; Mota Santos, Carvalho Neto, Caeiro, Versiani & Martins, 2016), como é o caso da a atividade de processamento de carne, objeto desta pesquisa.

Neste sentido, é imprescindível compreender de que maneira se dá a ocupação destes espaços antes destinados aos homens e em qual medida as relações de gênero impactam o cotidiano das mulheres que se submetem a estes trabalhos masculinizados, compreendendo inclusive questões que ultrapassam a dimensão do trabalho.

Desta forma, a problemática que norteia esta pesquisa é entender o impacto das relações de gênero no chão de fábrica, tratando especificamente da perspectiva da mulher operária das linhas de produção na indústria frigorífica.

1.2 JUSTIFICATIVA

O estudo sobre as mulheres em frigoríficos que aqui se busca, se legitima pelo elevado número de mulheres trabalhadoras em frigoríficos. Dados de 2016 da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins estimaram que a participação das mulheres em frigoríficos corresponde a aproximadamente 41% do total de empregados.

Não obstante a presença massiva das mulheres nas linhas de produção, existem pouquíssimos estudos relacionados à mulher operária. Em pesquisa de data aberta, com utilização dos termos “mulher” e “trabalho” nas plataformas de busca de artigos científicos (SPELL da ANPAD e Portal CAPES), a maior parte dos resultados são relacionados à perspectiva da mulher executiva (Antunes et al, 2018; Reis, Mota-Santos & Teixeira, 2020; Mota-Santos, Azevêdo & Lima-Souza, 2021;), empreendedora (Camargo, Lourenço & Vianna, 2018; Kraiser & Mota-Santos, 2021) ou, ainda da mulher com maior grau de instrução, cujo sentido do trabalho perpassa pela ideia de carreira (Queiroz Monteiro, Lemos & Costa, 2021; Santos, Melo & Luna Batinga, 2021).

Embora estes trabalhos sejam fundamentais e contemplem diversas perspectivas sobre a relação vida e trabalho da mulher como maternidade, carreira, autoimagem, preconceito, temores e desafios, bem como sobre a divisão sexual do trabalho doméstico (Mota-Santos,

Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019), ainda consideram um escopo muito pequeno sobre a área de atuação feminina e revelam um contexto um pouco elitizado, porquanto a academia se encontra muito mais próxima dos altos cargos de gestão que do “chão de fábrica”.

Fora da seara das executivas e empreendedoras existem algumas pesquisas que tratam de subgrupos mais específicos e sua perspectiva sobre gênero e trabalho em segmentos predominantemente masculinos. Se destacam as pesquisas sobre as caminhoneiras (Salvagni, 2020), as recicladoras (Coelho, Beck, Fernandes, Machado & Camponagra, 2016) ou, ainda, as mulheres na mineração (Valadares, Carvalho Neto, Mota-Santos & Diniz, 2022), ressaltando-se que este último não se restringe somente às operárias, abrangendo as mulheres em todos os níveis da hierarquia organizacional.

Especificamente sobre o trabalho em frigoríficos, os estudos sobre os trabalhadores são mormente voltados às questões ergonômicas e de saúde ocupacional (Gandon, Ferraz, Pavan & Zaions, 2017; Marra, Cohen & Cardoso, 2019), da perspectiva do adoecimento mental (Hutz, Zanon, & Brum Neto, 2013) ou, ainda, sobre as dificuldades inerentes ao trabalho na indústria da carne (Bosi, 2017) como, por exemplo, as jornadas extensas e pesadas que tornam o trabalho extenuante.

No que se refere exclusivamente ao trabalho da mulher em frigoríficos não foram encontrados trabalhos recentes, sendo localizadas algumas pesquisas de Graf e Chalfin Coutinho contemplando a trajetória de vida de mulheres operárias (Graf & Chalfin Coutinho, 2010), os sentidos do trabalho no frigorífico para mulheres (Graf & Chalfin Coutinho, 2011) e uma pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho na indústria da carne (Graf & Chalfin Coutinho, 2012). Embora estes sejam trabalhos menos recentes, são o que mais se aproximam da perspectiva adotada nesta pesquisa e revelam como o trabalho em frigoríficos constitui um nicho pouco explorado pelos pesquisadores, sobretudo no que se refere às relações de gênero.

Diante da lacuna na literatura que aborda a questão da mulher trabalhadora nas linhas de produção dos frigoríficos, esta pesquisa revela-se importante no sentido de dar visibilidade ao trabalho da mulher operária e compreender as nuances do seu trabalho, a forma como se estabelece a divisão sexual do trabalho nas linhas de produção e as dificuldades inerentes a este tipo de atividade, além de buscar compreender o impacto do trabalho em outras dimensões da vida desta mulher.

1.3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO

Desta maneira, a pesquisa tem por objetivo compreender a percepção das mulheres operárias da indústria da carne sobre o trabalho desempenhado nas linhas de produção e de que forma este trabalho traz impactos em outras dimensões de suas vidas, para além do trabalho. Especificamente deseja-se:

1. Investigar como as operárias em frigoríficos percebem a natureza das tarefas que executam e as condições de trabalho a que estão submetidas;
2. Investigar se as operárias percebem o estabelecimento de uma divisão sexual do trabalho nas linhas de produção e como a percebem;
3. Investigar como o trabalho nas linhas de produção no frigorífico impacta outras dimensões da vida das operárias no que se refere à saúde e vida pessoal.
4. Investigar o papel da interseccionalidade como elemento delineador das experiências de vida e trabalho das mulheres operárias.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A INDÚSTRIA DA CARNE E O TRABALHO DAS LINHAS DE PRODUÇÃO FRIGORÍFICAS

A Pesquisa Industrial Anual (PIA), divulgada pelo IBGE em 2019, revelou que a indústria de transformação no Brasil registrou mais de três trilhões de receita líquida no referido ano. Especificamente em relação à produção de alimentos, a fabricação de gêneros alimentícios corresponde à 20,5% de tudo o que é produzido pelas indústrias de transformação no Brasil.

Esses dados são imponentes, porém, não dizem por si toda a pujança deste segmento, sobretudo, no que se refere à indústria da carne no Brasil. A indústria da carne exerce um papel fundamental na economia brasileira: movimentando grandes ativos econômicos, incorpora milhares de trabalhadores, abastece a mesa de milhões de brasileiros e também exerce papel importante em mercados externos, constituindo uma das principais cadeias do agronegócio nacional (FGV, 2018).

Em 2017 o setor da carne respondeu por 31% de todo o PIB do agronegócio, gerando uma receita de mais de 433 bilhões de reais (FGV, 2018). Esse setor se segmenta em três cadeias distintas: bovina, avícola e suína.

Ao ser comparada com as outras cadeias, a cadeia produtiva suína – objeto desta pesquisa – parece ainda incipiente. Em 2016, foi responsável por 18% de toda produção industrial da carne brasileira, contra 50% e 32% da cadeia bovina e avícola, respectivamente. Estima-se que em 2016 haviam 646 estabelecimentos de abate suíno no país, localizados principalmente nos estados da região Sul, notadamente, Santa Catarina e Paraná (FGV, 2018).

Segundo dados do IBGE (2022), o abate de suínos somou 13 milhões de cabeças no primeiro trimestre de 2022, representando um aumento de 7,2% em relação ao mesmo trimestre do ano anterior e alguns fatores são importantes para explicar o avanço da indústria suinicultora no país, como, por exemplo, a extensão territorial, o clima favorável e os investimentos em pesquisa agrícola (FGV, 2018).

Os extraordinários números apresentados evidenciam a grandeza e relevância econômica da indústria da carne no país. No entanto, estes mesmos dados podem ocultar um aspecto fundamental para o sucesso deste segmento: o aspecto humano.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, em 2020, foi apurado no Brasil a existência de mais de 350 mil vínculos empregatícios ativos no setor da carne, especificamente na indústria de abate de aves e suínos.

No que se refere à demografia dos trabalhadores, os homens representam 55% do contingente de trabalhadores, enquanto as mulheres representam 45%. Existe ainda uma disparidade em termos remuneração fixa, uma vez que a média salarial dos homens corresponde a 2.300 reais mensais, contra 1.800 recebidos pelas mulheres.

Os dados sobre a disparidade na remuneração entre homens e mulheres observado em relação aos frigoríficos pode ser ampliado ao mercado de trabalho de forma ampla, porquanto a literatura é robusta no sentido de demonstrar que os homens, em geral, são melhor remunerados que as mulheres, estabelecendo-se uma divisão sexual do trabalho, atribuindo-se ao trabalho do homem mais valor e prestígio (Bruschini & Lombardi, 2000; Dantas & Cisne, 2017; Enoque et al, 2019).

A maioria dos trabalhadores têm entre 30 e 39 anos, seguidos pelos jovens de 18 a 24 anos, representando 29% e 25%, respectivamente (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021). O nível de escolaridade dos trabalhadores é baixo: 37% tem ensino médio completo, 25% possuem apenas fundamental incompleto e somente 5% tem ensino superior completo. As mulheres – apesar da média salarial inferior à dos homens – possuem, em geral, maior grau de instrução que os homens (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021).

Quando se refere à correlação entre escolaridade e remuneração, Hirata (2016) assevera que as mulheres são mais instruídas e diplomadas que os homens praticamente em todos os

níveis de escolaridade e em todos os países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Dessa forma, reafirma-se a inserção de barreiras para as mulheres que, mesmo mais qualificadas, ainda estão sujeitas à discriminação no mercado de trabalho (Lemos Junior & Tiago, 2018; Mota Santos, 2012).

Para adequada compreensão destes dados, importa ressaltar dois pontos: o primeiro se refere ao fato de que a apuração dos dados da RAIS é realizada com base no CNAE e, por este motivo, não é possível dissociar os dados da apuração da indústria avícola e da indústria de suínos. O segundo ponto ocorre em relação a abrangência dos trabalhadores, uma vez que os dados apresentados pela RAIS englobam os trabalhadores alocados em todas as atividades inerentes ao trabalho em frigorífico, desde os setores administrativos e de alta gestão aos setores operacionais, ligados diretamente ao processo produtivo.

2.2 O VIÉS DA TAREFA: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS VIVÊNCIAS DOS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS NO FRIGORÍFICO

A Segunda Revolução Industrial, em meados do século XIX, viabilizou a produção em massa, através criação de aplicação de métodos científicos cujo escopo era otimizar a produção industrial (Ossege & Garrafa, 2015).

Nesse contexto, no começo do século XX são desenvolvidos os sistemas de trabalho preconizados pelo Fordismo e Taylorismo, sistemas estes que foram amplamente incorporados na dinâmica de trabalho dos frigoríficos ainda hoje. A organização do trabalho se dá em linhas de produção – térreas ou suspensas, a depender do corte de carne a ser executado. A cadência da linha de produção é determinada pelas metas gerenciais e impõe-se ao operário a exigência de se adequar para conseguir acompanhar o ritmo acelerado que é ditado (Magro, Coutinho, Blanch & Moré, 2014; Marra, Souza & Cardoso, 2013).

No intuito de otimizar o trabalho a ser desempenhado e conseguir executá-lo com maestria e agilidade, os operários de frigoríficos são altamente especializados na performance de um tipo específico de atividade. Na prática, isto significa que o operário labora durante todo o expediente de trabalho executando um mesmo movimento, realizando um mesmo corte em tantas peças de carne quanto passarem na sua respectiva linha de produção (Marcatti, 2014; Martins, 2018).

Conforme aduzido por Bosi (2013), o erro é intolerável, uma vez que as metas de produção precisam ser atingidas diariamente. Dessa forma, portanto, existe uma grande pressão para que os novos funcionários aprendam o trabalho com rapidez e se adequem ao ritmo de

produção, sob pena de serem taxados de lentos ou preguiçosos, pressão esta que advém dos próprios colegas de trabalho, companheiros na linha de produção.

Uma vez que o ritmo de trabalho é ditado pelo volume a ser produzido e pela velocidade das máquinas, o operário exerce suas atividades de forma absolutamente restrita à linha de produção. Não existe espaço para movimentar-se ou trocar de posição, as pausas e intervalos são pré-estabelecidos e o operário não goza de autonomia sequer para beber água ou ir ao banheiro quando tem vontade, uma vez que a sua ausência do posto de trabalho desestabiliza toda a cadeia de produção (Magro *et al*, 2014; Marcatti, 2014).

Os mecanismos de organização e controle presentes nas linhas de produção também podem ser observados através da alta vigilância imposta aos operários. Existe sempre a figura de um encarregado de produção (Hutz, Zanon & Brum Neto, 2013; Machado, Murofuse & Martins, 2016; Mendes, Tonezer, Trzcinski & Catapan, 2019; Nascimento & Messias, 2018), responsável por inspecionar a correta execução do trabalho e zelar pela manutenção do ritmo da produção, o que adiciona ainda o fator de pressão psicológica na execução do trabalho.

Ainda remontando às características oriundas dos sistemas Taylorista e Fordista, o trabalho nas linhas de produção é exercido de forma absolutamente alienada. O modo de trabalho no interior das indústrias remete à noção de “homem boi” cunhada por Taylor, em que o trabalhador é reduzido a um corpo forte e resistente ao qual se deve explorar o máximo da capacidade produtiva (Magro *et al*, 2014).

Esta alienação resulta em um operário sem atividade intelectual exigida, que se torna apenas um apêndice das máquinas, desempenhando as suas atividades de forma monótona, contínua e reiterada, inexistindo qualquer status ou prestígio ao trabalhador, cuja única compensação recebida é o salário (Bosi, 2013; Rambaldi, 2019).

A baixa qualificação dos trabalhadores das linhas de produção não deixa de ser um elemento importante no sentido de ampliar a exploração do trabalhador (Machado, Murofuse & Martins, 2016). Afinal, o operário não precisa pensar ou ter capacidade crítica, basta ser capaz de executar as tarefas que lhe são impostas no dia a dia.

Para a admissão de trabalhadores existem dois critérios essenciais: bom estado de saúde e a disposição para suportar o tipo e a intensa rotina de trabalho. Logo, não existem características específicas relacionadas à escolaridade ou experiência prévia, mas sim a centralidade do fator saúde no processo seletivo. Importa destacar que não é imprescindível que os trabalhadores sejam absolutamente saudáveis, mas que sejam sadios o suficiente para garantir a produtividade esperada. O que importa, portanto, não é a saúde do trabalhador, mas a saúde necessária para garantir a produção (Oliveira & Mendes, 2014).

Diante de tamanha precariedade de condições laborais, já em 1700, o médico italiano Bernardino Ramazzini sistematizou os riscos à saúde aos quais estavam sujeitos os trabalhadores industriais. O médico publicou um trabalho sobre doenças ocupacionais chamado *De Morbis Artificum Diatriba* (Doenças do Trabalho). Neste trabalho Ramazzini relacionou os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados nas atividades exercidas por trabalhadores em várias ocupações (Camisassa, 2015; Franco, 2020; Riva & Belingheri, 2019).

Apesar da abordagem médico-científica a respeito das condições de trabalho dos operários fabris – iniciada por Ramazzini – ainda não se materializava qualquer preocupação com a saúde ou com as condições às quais os trabalhadores eram submetidos. Somente em 1802 foi aprovado, na Inglaterra, um conjunto de leis, conhecidas como Leis das Fábricas (*Factory Acts*), inicialmente com objetivo de proteger o trabalho da mulher e das crianças na indústria têxtil e depois abrangido por outros segmentos industriais (Camisassa, 2015).

No Brasil, a atenção médica com foco na saúde ocupacional chegou ainda mais tarde. Até o final da década de 1970 não havia nenhuma legislação orientada à saúde do trabalhador, não havia legislação disciplinando medidas específicas para prevenção, detecção e diagnóstico precoce de doenças ocupacionais (Camisassa, 2015; Marra, Souza & Cardoso, 2013). A compreensão e preocupação com os agravos à saúde relacionados ao trabalho é, portanto, recente.

Especificamente no caso do trabalho em frigoríficos, a compreensão dos fatores ambientais relacionados ao trabalho é fio condutor importante no sentido de perceber as nuances da atividade, sobretudo no que se refere às dificuldades enfrentadas pelos operários e operárias das linhas de produção. É importante analisar também a natureza das tarefas desempenhadas, uma vez que o trabalho realizado nas linhas de produção dos frigoríficos é amplamente reconhecido por sua natureza desgastante, com atividades consideradas incompatíveis com a saúde e com a dignidade humana (Oliveira & Mendes, 2014).

Aliado à natureza penosa das atividades desempenhadas, os fatores ambientais corroboram as dificuldades de se trabalhar neste segmento. As atividades exercidas pelos operários dos frigoríficos expõem o trabalhador a diferentes tipos de riscos ocupacionais que podem, inclusive, acarretar agravos à saúde (Marra, Souza & Cardoso, 2013) e tornam o ambiente de trabalho inóspito, contribuindo para que a execução do trabalho seja ainda mais difícil.

Os riscos ocupacionais aduzidos por Ramazzini ainda em 1700 norteiam até hoje a classificação de riscos ocupacionais adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)

e também pelo Ministério do Trabalho, através da Norma Regulamentadora 09 (NR-09), de 08 de junho de 1978. De acordo com o regulamento, os riscos ocupacionais se subdividem em: riscos físicos, riscos químicos, riscos biológicos, riscos mecânicos e riscos ergonômicos.

O risco térmico compõe o denominado grupo dos riscos físicos, é inerente à própria atividade frigorífica e certamente representa um dos principais riscos ocupacionais deste segmento. A maioria das atividades desempenhadas no frigorífico são desenvolvidas em áreas de temperaturas extremas. Apesar de, inicialmente, a atividade frigorífica remeter à exposição exclusivamente ao frio, algumas fases do processamento da carne submetem o trabalhador a condições de calor intenso (Marra, Cohen, Azevedo Neto & Cardoso, 2017).

Na fase do abate, que compreende desde o momento em que o animal é recebido na unidade industrial ainda vivo, até o momento em que é abatido e eviscerado (retirada de órgãos e vísceras) o trabalhador lida com altas temperaturas. Logo nas primeiras fases do processo produtivo são necessários alguns procedimentos que auxiliam na retirada dos pelos dos animais recém abatidos. Os tanques de escaldagem, cuja temperatura oscila entre 62°C e 72°C (Portaria n. 711 de 1995 do Ministério da Agricultura), e os aparelhos chamuscadores, que lançam chamas a fim de queimar os pelos residuais na carcaça do animal, são exemplos de maquinários responsáveis pelo superaquecimento do ambiente de trabalho na área do abate (Fonseca, 2020).

Além disso, existe ainda a exposição do trabalhador a diversos agentes biológicos, como sangue, vísceras e secreções, razão pela qual são utilizados aparelhos esterilizadores para higienização tanto do ambiente, quanto dos instrumentos de trabalho. De acordo com a Portaria n. 711/95 do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), os esterilizadores devem expelir água em temperatura sempre superior aos 82°C.

Diante disso, é perceptível como as máquinas e aparelhos existentes no setor de abate, neste exemplo, tornam o ambiente de trabalho superaquecido, úmido e vaporizado, o que provoca desconforto térmico ao trabalhador em razão do excesso de calor experimentado. Para dirimir este desconforto se faz imprescindível boa ventilação no ambiente de trabalho, condição que nem sempre é verificada (Fonseca, 2020; Marra *et al*, 2017).

Nas áreas refrigeradas, por outro lado, a Portaria n. 711/95 prescreve que as temperaturas devem estar sempre inferiores aos 12°C, a fim de se evitar eventuais contaminações e a deterioração da matéria prima. A exposição a temperaturas frias ocorre nas fases subsequentes ao abate, para aqueles operários que lidam especialmente com processamento e refinamento dos cortes da carne e para aqueles que trabalham nos setores de armazenamento da matéria prima e dos produtos em câmaras frias (Oliveira & Mendes, 2014; Takeda, Moro & Guths, 2021).

Logo, a exposição ao risco ocupacional térmico permeia toda a cadeia produtiva da carne, causando desconfortos seja pela exposição à altas temperaturas ou às temperaturas baixíssimas (Marra *et al*, 2017). O desconforto térmico experimentado pelo trabalhador se manifesta através de alguns sintomas, como, por exemplo, dormência, rigidez nas partes com maior intensidade de exposição às temperaturas extremas, redução da destreza, formigamento, perda da sensibilidade e flexibilidade, além de problemas respiratórios que podem evoluir para graves desordens à saúde (Magro *et al*, 2016; Rosa & Lima, 2019; Takeda, Moro & Guths, 2021).

Outro risco presente no cotidiano dos operários da indústria da carne é o risco biológico. Durante todo o processo produtivo, sobretudo na fase de abate, os trabalhadores estão em contato direto com sangue, vísceras, fezes, urina, excrementos, secreções e outros subprodutos animais; desta forma, o risco biológico é uma grande preocupação diante da possibilidade de contaminações e infecções zoonóticas (Marra, Souza & Cardoso, 2013).

A exposição aos agentes biológicos causa muito desconforto aos trabalhadores especialmente em razão do mau cheiro e da sujeira presentes no ambiente de trabalho. Esses elementos são inerentes ao processo produtivo que resulta na produção de uma série de resíduos e dejetos biológicos (Hutz, Zanon & Brum Neto, 2013; Marcatti, 2014). Além disso, os trabalhadores sofrem a todo tempo com respingos das referidas matérias orgânicas que caem no seu corpo. Frequentemente tem que trocar seu uniforme durante o expediente de trabalho em razão da sujeira que fica impregnada em suas roupas.

Conforme aduzido por Marra *et al* (2017), os agentes biológicos provocam risco em potencial para o indivíduo, para a comunidade e também para o meio ambiente. Estes riscos podem provocar consequências tais como: aumento de doenças infecciosas (endemicidade), resistência a drogas ou ainda alterações genéticas. Dessa forma, é imprescindível que durante todo o processo produtivo sejam obedecidas as regras de boas práticas de fabricação.

O risco ergonômico é, certamente, o risco ocupacional mais comum observado nas linhas de produção nos frigoríficos. Os altos índices de afastamento do trabalho e o número de trabalhadores acometidos por distúrbios de ordem osteomuscular indicam que os agravos à saúde são frequentes e se devem, sobretudo, à repetitividade de movimento na execução das tarefas e à sobrecarga muscular ocasionada (Magro, Coutinho, Trzcinski & Tonezer; 2016; Oliveira & Mendes, 2014).

Não são raros os relatos dos trabalhadores que começam a sentir desconfortos osteomusculares e iniciam o tratamento com medicamentos. No entanto, a continuidade da exposição aos agentes causadores dos agravos faz com o quadro rapidamente evolua para um

afastamento ou até mesmo uma incapacidade permanente para o trabalho, que obriga o trabalhador a se aposentar ou, pelo menos, ser remanejado de funções (Bosi, 2013; Camisassa, 2015).

Nesse sentido, a literatura aponta que, a partir de seis meses de trabalho, já se tornam comuns as queixas relacionadas à dores e outros problemas osteomusculares. Com cinco anos de trabalho, estes problemas se tornam crônicos, evoluindo para quadros de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) como, por exemplo, lesões por esforço repetitivo (LER), tendinites e outras síndromes (Bosi, 2013; Magro *et al*, 2016).

O risco de acidentes com máquinas e a exposição constante a objetos e instrumentos perfuro cortantes, como facas, serras e chairas (instrumentos de afiação), tornam o ambiente de trabalho inseguro e corroboram as dificuldades de se trabalhar neste segmento. Com intuito de evitar os acidentes, os operários passam por rigorosos treinamentos para operar os instrumentos de trabalho e são orientados a trabalhar sempre com máxima atenção e cautela. As prescrições e os cuidados, no entanto, nem sempre são suficientes para evitar acidentes que, nos casos mais graves, resultam em lesões permanentes como, por exemplo, laceração de membros e amputações (Araújo & Gosling, 2008; Marra *et al*, 2017; Marra, Souza & Cardoso, 2013).

Corroborando estes dados, o Anuário Estatístico da Previdência Social demonstra que, nos anos de 2018, 2019 e 2020 a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da atividade frigorífica figura sempre no ranking das atividades com maior número de acidentes de trabalho. Quando analisadas em apartado, os CNAE's correspondentes ao abate bovino e ao abate de suínos e aves sempre integraram o rol das dez primeiras atividades com mais acidentes de trabalho, sendo responsáveis por uma média de 3,5% a 4% de todos os acidentes de trabalho registrados no país.

Quando analisadas em conjunto as atividades frigoríficas da cadeia bovina, suína e avícola, resta ainda mais evidente o potencial acidentário do segmento, que registrou somente em 2020 um total de 18.784 acidentes do trabalho. O setor frigorífico, de forma geral, ocupa sempre a terceira posição na lista das atividades com mais acidentes, ficando atrás somente das atividades do comércio supermercadista e da atividade hospitalar.

A precariedade das condições de trabalho e problemas de saúde vivenciados pelos trabalhadores dos frigoríficos escancaram outra realidade: o elevado índice de absenteísmo e rotatividade experimentados pelas empresas que operam no ramo frigorífico. As linhas de produção estão sempre desfalcadas, seja em razão dos atestados, dos abandonos de emprego ou, ainda, estão permeadas por trabalhadores adoentados que não conseguem desempenhar suas atividades com máxima capacidade produtiva, fatores responsáveis por sobrecarregar ainda

mais aqueles trabalhadores experientes e que ainda não estão acometidos por agravos à saúde (Magro *et al*, 2014; Pereira, 2013).

Na tentativa de contornar estes problemas, muitas empresas do segmento frigorífico adotam estratégias como a restrição da emissão de atestados médicos, recusa ou revisão dos atestados emitidos na rede pública de saúde pelo médico do trabalho ou ainda descontos no salário durante o período de afastamento (Bosi, 2013; Magro, Coutinho & Moré, 2016).

Finalmente, os riscos ocupacionais do grupamento químico e mecânico também estão presentes nas atividades frigoríficas, através da exposição à produtos químicos ou à vibração das máquinas operadas. No entanto, a presença destes riscos não é suficiente para criar características distintivas da atividade dos frigoríficos a outras atividades indústrias, razão pela qual não serão pormenorizados.

Diante da especificidade das condições de trabalho nos frigoríficos em 2013 foi editada a Norma Regulamentadora nº 36 (NR-36), cujo objetivo é garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho (Magro, Coutinho & Moré, 2016). Através da Norma foram estabelecidos requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes, visando dirimir os riscos ocupacionais presentes no segmento e reduzir os agravos à saúde do trabalhador.

A NR-36 é uma norma setorial, ou seja, destinada restritamente aos estabelecimentos de abate e processamento de carne e seus derivados, desde os mais rudimentares até aqueles cuja produção se destina a mercados externos. A Norma estabelece uma série de regras como rodízio de atividades, pausa obrigatórias, alternância de posturas e disposições sobre proteção térmica, manuseio de produtos, levantamento de carga, dentre outras exigências (Camisassa, 2015; Mendes *et al*, 2019; Ministério do Trabalho, 2017).

A atividade desenvolvida nas linhas de produção dos frigoríficos é altamente complexa e dotada de características que a tornam muito particular quando comparada a outras atividades industriais. Para Magro *et al* (2016), conhecer as características das dificuldades que afetam os trabalhadores de cada setor corrobora para estabelecer o nexo entre os agravos e o trabalho realizado, além de contribuir para compreensão da vivência dos operários e operárias que experimentam condições de trabalho tão particulares.

2.3 A CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O exercício de um papel masculino ou feminino é fruto das representações estabelecidas pela sociedade em determinada época. Essas representações condicionam o comportamento dos indivíduos, ditam o que é socialmente certo ou reprovável, e determinam a distribuição de responsabilidades de maneiras, muitas vezes, alheias às vontades das pessoas (Biroli & Quintela, 2021; Mota Santos, 2012; Vieira & Amaral, 2013).

Partindo-se de uma perspectiva binarista – aqui considerando gênero restrito aos conceitos de “masculino” e “feminino” – têm-se que os papéis de gênero foram socialmente estabelecidos com o intuito de se criar um sistema de dominação através do qual o “feminino” é colocado em uma posição de subalternidade e inferioridade em relação ao “masculino” (Hirata, 2010; Lemos Junior & Tiago, 2018; Santos, Melo & Batinga, 2021).

A sistemática da dominação masculina foi construída com base na naturalização dos papéis de gênero, como se estes fossem decorrentes de fatores biológicos e não sociais. Dessa forma, a superioridade do masculino sobre o feminino é um fenômeno natural, dogmático e que não se sujeita a questionamentos (Alcadipani, 2010; Kergoat, 2009). A (re)produção deste sistema de dominação é invisível, de maneira que os comportamentos são moldados e repetidos de forma automática, resultando em um ciclo de perpetuação das assimetrias entre gêneros (Enoque et al, 2019; Reddy, Sharma & Jha, 2019).

A construção e manutenção desta assimetria de poder baseia-se essencialmente em dois estereótipos: o primeiro diz das diferenças socialmente construídas, porém tratadas como “biológicas” entre homens e mulheres, tais como comportamentos e preferências, sendo a mulher dotada de características mais voltadas à sensibilidade e afeto, enquanto o homem seria um ser mais racional e objetivo, dotado de virilidade e inteligência superior (Lemos Junior & Tiago, 2018).

O segundo estereótipo refere-se ao papel desempenhado por cada um: o homem está vinculado ao papel de provedor, ao passo que cabe à mulher o papel reprodutor e as tarefas circunscritas ao lar e cuidados com a família (Rafnsdóttir & Weigt, 2019; Sousa & Guedes, 2016).

Subjacente à ideia da dominação masculina, se estabelece também uma divisão dos espaços de pertencimento do homem e da mulher, de modo que ao homem sempre foi concedido o espaço público, inerente à sua posição de dominação, sendo ele o responsável pelo trabalho, pela renda e pelo provimento do lar (Mota Santos, 2012; Rodrigues, 2018). A mulher, por sua

vez, pertence ao espaço privado, representado pelo lar, em uma posição de subalternidade em relação ao homem. À mulher foi delegado o papel de esposa e mãe, sendo sua atuação limitada à administração das atividades do lar e ao cuidado com os filhos (Bruschini & Ricoldi, 2009; Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015).

Neste sentido, surge o conceito da divisão sexual do trabalho, que decorre das relações desiguais entre os sexos. A divisão sexual do trabalho (DST) refere-se, sobretudo, à destinação dos espaços públicos ao homem e à restrição da mulher ao espaço privado. Através desta clara separação entre as duas esferas, amplia-se ou restringe-se as liberdades individuais em função do sexo dos indivíduos (Biroli & Quintela, 2021; Hirata & Kergoat, 2007).

Hirata e Kergoat (2007) se debruçaram sobre o tema da divisão sexual do trabalho. Segundo as autoras, o conceito surge na França em meados dos anos 1970. O movimento feminista foi responsável por questionar o trabalho invisível exercidos pelas mulheres, trabalho este que não é remunerado e sempre justificado pela afetividade e pelo dever maternal, atributos “naturais” das mulheres. A partir destes questionamentos e da não aceitação da divisão do trabalho como fenômeno naturalístico, são consolidadas as bases teóricas a respeito da DST (Biroli & Quintela, 2021; Sousa & Guedes, 2016).

Como salientam Biroli e Quintela (2021), a divisão sexual do trabalho constitui uma importante categoria no sentido de compreender o processo de constituição das práticas sociais permeadas pelas construções dos gêneros a partir de uma base material, entendendo-se por base material o trabalho e a forma como é desenvolvido na sociedade por homens e por mulheres. A divisão sexual do trabalho trata, portanto, de uma relação antagônica entre esses dois grupos: os homens e as mulheres (Kergoat, 2010).

A DST é, deste modo, mera consequência da divisão sexual socialmente construída, decorrente da dominação masculina e das relações sociais permeadas pelo androcentrismo. O termo androcentrismo refere-se à forma como o sistema social é organizado em torno dos homens, situando as vivências, experiências e características dos homens como o centro das relações e representando o padrão esperado. Logo, tudo que não se enquadra nesta performance de masculinidade é considerado como secundário (Bailey, LaFrance & Dovidio, 2019; Reddy, Sharma & Jha, 2019).

A naturalização da DST é balizada por dois princípios: a separação e a hierarquização. A separação distingue quais são as tarefas dotadas de natureza feminina e quais são de natureza masculinas. A separação é amparada sob a justificativa das características “biológicas” de cada sexo. A hierarquização, por sua vez, determina que o trabalho masculino é sempre mais valoroso e importante que o feminino. Portanto, é reforçada a vinculação do homem à esfera

produtiva, enquanto a mulher está restrita à esfera reprodutiva, limitada ao espaço privado, o que implica, sobretudo, em uma relação desequilibrada de poder (Carlotto & Gomes, 2011; Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2009; Lemos Junior & Tiago, 2018).

A partir da observância dos princípios norteadores da divisão sexual do trabalho, é possível identificar como se trata este, na verdade, de um sistema de opressão e perpetuação da dominação dos homens sobre as mulheres, que valoriza o trabalho do homem e explora o trabalho da mulher, de forma sutil e revestida de “naturalidade” (Dantas & Cisne, 2017; Lemos Junior & Tiago, 2018).

Inerente à DST, o fenômeno da precarização do trabalho da mulher tem se tornado visível pela forma como tem se perpetuado em todo o mundo. Hirata (2007) assevera que, em âmbito internacional, a ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive direitos sindicais; as jornadas reduzidas de trabalho e os baixos níveis de qualificação constituem indicadores do trabalho precário. Partindo-se destes indicadores, é notável como as mulheres estão direcionadas para estes subempregos: informais, a tempo parcial e com baixa remuneração (Bertolin & Silveira, 2019; Chalfin Coutinho, Maders, Westrupp & D'Avila, 2018).

A globalização se revela um fator preponderante para a precarização do trabalho da mulher, e este fenômeno tem sido percebido em todo o mundo, salvo raras exceções. Nos países do Norte global, a precarização se apresenta na forma de trabalhos a tempo parcial, os chamados “*part-time jobs*”. Enquanto nos países do Sul global existem bolsões de trabalho informal, sem proteção jurídica e social e quase destituídos de valor social. As questões migratórias também fortaleceram esse movimento de precarização do trabalho das mulheres, sobretudo nos países mais desenvolvidos que recebem elevado número de imigrantes (Addabbo, García-Fernández, Llorca-Rodríguez & Maccagnan, 2018; Hirata, 2010).

As consequências desta instituição de uma divisão do trabalho são perceptíveis em duas esferas. Na esfera privada, recai sobre a mulher uma enorme parcela de trabalho desvalorizado e não remunerado: o trabalho doméstico. Revestido pela ideia de “cuidado”, atributo inato da mulher, é ela quem tem o dever de cuidar da casa, cuidar dos membros da família, cuidar dos doentes. Deste modo, não existe razão que justifique remunerar esta mulher, pois afinal este trabalho por ela desempenhado não requer nenhuma capacidade para além das suas habilidades “naturais”, estabelecendo-se uma lógica que legitima a situação de exploração do trabalho dela (Dantas & Cisne, 2017; Hirata & Kergoat, 2021).

A instituição de uma divisão sexual do trabalho também está presente no dia a dia das organizações e pode ser constatada através da distinção de atividades próprias para homens e outras para mulheres (Rafnsdóttir & Weigt, 2019).

Sousa e Guedes (2016) e Holzmann (1995) também chamam atenção para o fato de que existe uma divisão sexual no trabalho desempenhado por homens e por mulheres, sob o argumento das diferenças naturais entre os sexos. A virilidade masculina é associada aos trabalhos pesados, sujos, insalubres e perigosos. Às mulheres competem os trabalhos leves e mais fáceis, que não requerem atributos relacionados à força física. O trabalho das mulheres, mesmo fora do lar, é – muitas vezes – uma extensão da tarefa doméstica, como limpeza e organização dos setores de trabalho, zelando para que os homens tenham condições adequadas para realizar o trabalho que realmente importa socialmente (Bertolin & Silveira, 2019).

Além disto, outro fenômeno sistematicamente observado é a destinação dos postos de trabalho mais valorizados na hierarquia funcional para os homens. As mulheres enfrentam manifestações de preconceito no ambiente organizacional acerca da sua capacidade laboral e vivenciam também desconfianças sobre a sua capacidade em conciliar as demandas do trabalho e do lar como, por exemplo, a maternidade. Todas estas formas de questionamentos acontecem sob o argumento das pretensas diferenças naturais e biológicas entre homens e mulheres e a natureza no trabalho a ser desempenhado. O principal problema relacionado a este fenômeno é o reforço da ideia de que o trabalho do homem é mais importante e valoroso, responsável por gerar mais retorno econômico (Graf & Chalfin Coutinho, 2012; Holzmann, 1995; Sousa & Guedes, 2016).

Neste sentido, é cabível ainda a distinção entre a divisão horizontal e vertical do trabalho. A divisão vertical do trabalho está relacionada ao status social das ocupações, hierarquia e prestígio. Por outro lado, a divisão horizontal não se reflete em hierarquia, mas sim na ocupação dos postos de trabalho por homens e mulheres, do ponto de vista quantitativo, e em relação à natureza das atividades desempenhadas (Bloksgaard, 2011; Rafnsdóttir & Weigt, 2018).

Cumprе ressaltar que, independe da perspectiva – divisão sexual horizontal ou vertical –, existe um privilégio dos homens em detrimento das mulheres. Os homens têm mais possibilidades de ascensão na hierarquia organizacional e desempenham as tarefas melhor remuneradas, tudo sob o pretexto dos estereótipos de gênero e em preservação da dominância masculina em relação às mulheres (Bloksgaard, 2011; Noûs, 2020).

Como pontua Noûs (2020), existe uma sistemática que torna os riscos profissionais e a dureza do trabalho invisíveis em relação ao trabalho da mulher. A mulher pode afirmar que seu

trabalho é cansativo, mas nunca que ele é mais difícil, pesado ou perigoso que o trabalho desempenhado pelo homem, quando, muitas vezes, estas características estão presentes nas atividades desempenhadas pela mulher, porém de forma não explícita. Esse fenômeno existe para preservar a distribuição das tarefas de acordo com os estereótipos de gênero e impedir que esta ordem seja subvertida.

A divisão sexual do trabalho está imbricada nas relações sociais de gênero, portanto transcende a esfera do lar e é amplamente observável no contexto das organizações, independentemente do nível hierárquico analisado. A divisão sexual do trabalho está nos altos cargos e também no chão de fábrica, ainda que em graus diferentes ou manifestada na sua forma horizontal ou vertical (Rafnsdóttir & Weigt, 2018; Ringblom & Johansson, 2019; Sousa & Guedes, 2016).

2.4 AS INTERSECCIONALIDADES E A BIPOLARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

A construção da sistemática de opressão e dominação masculina, ainda que camuflada pela naturalização das diferenças biológicas entre homens e mulheres (Biroli, 2016; Machado, Costa & Dutra, 2018), não foi suficiente para impedir a insurgência de movimentos cujo escopo era questionar esta ordem e, nesse sentido, foram engendrados os movimentos feministas.

Entre o final do século XIX e início do século XX, as mulheres se mobilizaram por seus direitos políticos e reivindicaram o direito ao voto, sendo este considerado o marco inicial do movimento feminista. Mais tarde, já no século XX, em meados dos anos 1960, o movimento feminista, mais amadurecido, passou a lutar por direitos coletivos mais amplos, relacionados à forma pela qual se estabeleceram os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho (Machado, Costa & Dutra, 2018; Moreira, Guimarães & Quirino, 2020).

Apesar da luta das mulheres em prol do reconhecimento de seus direitos, em dado momento ficou evidente como a narrativa feminista representava o ponto de vista de um grupo restrito de mulheres: as brancas, de classe média, o que promovia um movimento hegemônico (Hirata, 2018; Machado, Costa & Dutra, 2018), que excluía as vivências de diversos outros grupos de mulheres.

A exclusão de grupos minoritários pode ser corroborada pelo caso das cinco mulheres negras que em 1976 processaram a General Motors (GM) nos Estados Unidos sob a alegação de uma discriminação histórica por parte da empresa contra as mulheres negras. Segundo a argumentação das reclamantes, a GM adotava uma política de discriminação contra a mulher

negra, uma vez que até 1964 não havia nenhuma funcionária com estas características. Além disso, em 1970, todas as funcionárias mulheres e negras foram desligadas coletivamente durante um período de recessão, sob o argumento de que se tratava do critério de antiguidade na ocupação do posto de trabalho (Crenshaw, 1989).

A justiça dos EUA rejeitou todos os pedidos das reclamantes, julgando não existir qualquer forma de preconceito por parte da GM, porquanto a montadora empregava mulheres e empregava negros. Diante da ausência de precedentes para tutelar a situação específica da mulher negra, a Corte julgou incabível a cumulação da discriminação por raça e por sexo, uma vez que o reconhecimento desta forma de discriminação implicaria no reconhecimento de um “super direito” (Crenshaw, 1989; Táboas, 2021).

Este precedente ficou conhecido como DeGraffenreid contra GM e, em conjunto com outros julgamentos paralelos ocorridos na época, evidenciaram como a vivência de grupos minoritários, notadamente as mulheres negras, eram invisibilizados socialmente (Táboas, 2021). Diante destes fenômenos, a jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw evoca o conceito da interseccionalidade, segundo o qual é necessário conjugar mais de uma categoria de análise – além do gênero – para compreender a natureza da opressão vivenciada pelas mulheres (Hirata, 2018).

Para Crenshaw (1989), o olhar não interseccional leva à dissolução das vivências de grupos específicos em vivências coletivas. No caso da mulher negra, por exemplo, suas vivências são dissolvidas entre as vivências dos homens negros, no que se refere à categoria raça, e também entre as vivências das mulheres brancas, no que se refere à categoria gênero. Para a autora, esta tratativa retira a singularidade da situação e a centralidade de experiências do referido grupo, no caso, das mulheres negras.

É por meio da interseccionalidade que passam a ser consideradas as múltiplas fontes de identidade e o gênero passa a ser compreendido como uma única categoria de análise que, por si só, não é homogeneizante (Biroli, 2016). Portanto, se faz necessária a inclusão de outras dimensões como, por exemplo, raça, classe social, etnia, geração, dentre outras, estabelecendo-se uma relação indissociável e condicionante para a construção e compreensão das desigualdades e a subjugação das mulheres em relação aos homens e às próprias mulheres (Hirata, 2018; Machado, Costa & Dutra, 2018; Táboas, 2021).

Não obstante a inovação a partir da abordagem interseccional, algumas críticas foram dispensadas à teoria. Para Kergoat (2010), a interseccionalidade traz em seu bojo um cruzamento privilegiado entre raça e gênero, enquanto a menção à classe social é mera formalidade, não recebendo a devida importância.

Além disso, o conceito de interseccionalidade é oriundo das ciências exatas, o que provoca dissonâncias ao transpô-lo para as ciências sociais, entre outras razões porque a categorização pode tornar alguns elementos essenciais invisíveis, não considerando as relações sociais em toda a sua complexidade (Minuzzi & Petermann, 2021).

No sentido de combater essas inconsistências, Kergoat lança mão dos conceitos de consubstancialidade e coextensividade, centrados no trinômio gênero-raça-classe. Logo, os três elementos são indissociáveis e representam partes de um todo, formando um nó que não pode ser desatado, mas que é dinâmico e se ajusta conforme o contexto no qual se estabelece (Kergoat, 2010; Minuzzi & Petermann, 2021).

Os conceitos de interseccionalidade e coextensividade, no entanto, se aproximam à medida em que nenhum deles traz em seu escopo a hierarquização das categorias. Logo, não existe uma categoria de análise ou algum elemento que seja mais relevante ou determinante para a opressão que outro. As relações são dinâmicas, dessa forma ajustáveis, conforme o contexto no qual se apresentam, não sendo possível seu escalonamento (Hirata, 2018).

Por meio da abordagem da consubstancialidade de Kergoat, a noção de classe constitui elemento indispensável para a compreensão da situação de sujeição em que se encontra a mulher, notadamente, a mulher operária, sujeito de pesquisa desta dissertação. A melhora da situação da mulher no mercado de trabalho, que aumenta numericamente sua participação, é paradoxal em relação à persistência da divisão sexual do trabalho e a existência de trabalhos precários (Bertolin & Silveira, 2019; Kergoat, 2010).

De uma perspectiva histórica, na proporção em que a mulher avançava no espaço público e alcançava alguns dos postos de trabalho antes pertencentes exclusivamente aos homens, foram se estabelecendo dois polos distintos, cuja diferenciação perpassa, sobretudo, pelas condições socioeconômicas de cada um destes grupos (Bertolin & Silveira, 2019).

Este fenômeno, que Bruschini denomina bipolarização do trabalho da mulher, segmenta o polo das mulheres de melhor condição socioeconômica que conseguiram apropriar-se de profissões valorizadas e o polo das mulheres vulneráveis do ponto de vista socioeconômico, marcado pela ocupação dos postos de trabalho mais inferiores na hierarquia organizacional e, conseqüentemente, de baixa remuneração (Bruschini & Lombardi, 2000).

Este primeiro estrato é composto pelas mulheres cujo ingresso no mercado de trabalho foi consequência de uma luta por direitos e da transposição de muitas barreiras. Estas mulheres são altamente qualificadas do ponto de vista técnico-científico e ocupam altos níveis da hierarquia organizacional. Importa ressaltar que, apesar da transposição de barreiras, o fato de estas mulheres fazerem parte dos altos postos dentro das organizações, isto ainda não as coloca

em uma posição de igualdade em relação aos homens (Antunes et al., 2018; França & Schimanski, 2009; Holzmann, 1995).

Quando se refere ao segundo estrato, não há o que se falar em conquista do direito de trabalhar, mas sim em um trabalho para subsistência. A mulher que compõe esta camada é a mulher pobre, de baixa qualificação, que sempre esteve presente no mercado de trabalho, pois o trabalho para elas é sinônimo de sobrevivência e sempre representou, antes de tudo, necessidade, muito mais que escolha (Chalfin Coutinho et al, 2018; Rodrigues, 2018).

A mulher pobre sempre esteve presente no mundo do trabalho, desde muito cedo. Ainda menina prestava serviços nas casas de família, exercendo funções relacionadas ao cuidado com filhos pequenos ou com os doentes e afazeres domésticos para famílias com condições econômicas melhores. Em troca, estas mulheres recebiam moradia, alimento e algum tipo de instrução (Faria, Ferreira & Rocha de Paula, 2020; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021). A diferença das oportunidades recebidas por estas mulheres é o fator sobre o qual se assenta a disparidade entre os grupos de mulheres, diferenças estas que se fundam, sobretudo, nas oportunidades de educação e instrução (Hirata, 2010).

A partir desta dinâmica de diferenciação e criação de subgrupos dentro do próprio universo de trabalho feminino, estabeleceu-se uma bipolarização do trabalho da mulher cuja origem, portanto, está calcada nas diferenças socioeconômicas entre elas. Isto provocou o surgimento de oportunidades desiguais aos diferentes grupos e resultou na ampliação das desigualdades sociais e instauração de uma assimetria dentro da própria categoria mulheres (Bertolin & Silveira, 2019; Hirata, 2010).

Importa ressaltar que, ainda que tenha se constituído sob a égide de estruturas políticas, culturais e organizacionais e dentro de mercados de trabalho distintos, a questão da bipolarização do trabalho da mulher é um fenômeno também visível em outros países, como Itália, Espanha, Estados Unidos e México (Addabbo et al, 2018; Dwyer, 2013; Ramírez & Ramírez, 2020), sendo flagrante em todos os casos o distanciamento entre os dois polos e as marcas de precarização do trabalho em relação ao polo inferior, ocupado pelas mulheres de classes mais baixas.

Em termos de Brasil, as desigualdades vivenciadas pelos diferentes grupos de mulheres ainda hoje persistem, conforme mostram os indicadores sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os indicadores sobre níveis de população ocupada revelam que as mulheres só têm participação majoritária em relação aos homens nas atividades relacionadas à educação, saúde e serviço social e nos serviços domésticos, respectivamente 62% e 91%. Ainda em relação ao serviço doméstico, que contempla um contingente de 4,9 milhões de

mulheres, 46% dos ocupantes destes postos de trabalho não possuem instrução ou possuem apenas nível fundamental incompleto (IBGE, 2021).

No que se refere aos níveis de instrução, em 2019, a taxa de frequência ao ensino superior era quase 50% menor para as mulheres pretas e pardas entre 18 e 24 anos (22,3%) quando comparadas com as mulheres brancas de mesma faixa etária (40,9%). A distribuição da renda também aparece nas pesquisas e revela que são as mulheres pretas e pardas que apresentaram maiores incidências de pobreza (31,9%) e extrema pobreza (7,5%) (IBGE, 2021), o que evidencia a importância de considerar outros elementos para além do gênero na percepção das desigualdades no país e nos estudos sobre mulheres, na linha da interseccionalidade.

Outro dado revela que, apesar de as mulheres terem níveis mais elevados de escolaridade que os homens, elas ainda enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, sobretudo em relação ao ingresso nas carreiras relacionadas às ciências exatas e à esfera da produção. As mulheres correspondiam a apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais de graduação na área de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação, e 21,6% na área de Engenharia e profissões correlatas (IBGE, 2021).

Desta maneira, portanto, é fundamental o entendimento de que a utilização de somente uma categoria – seja qual for – é insuficiente para a compreensão da dinâmica firmada nas relações sociais e nas relações de poder, seja entre homens e mulheres ou entre as próprias mulheres, de forma que a compreensão desta conjuntura somente é possível a partir da combinação dos diversos fatores que alteram e interferem nesta engrenagem (Hirata, 2010; Kergoat, 2010), na linha da interseccionalidade.

2.5 A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NA VIDA DA MULHER

Como a sociedade não é um organismo inerte, o papel social atribuído à mulher se transformou na medida em que se alteraram os valores e práticas adotados pela sociedade (Biasoli Alves, 2000), uma ruptura com os papéis tradicionalmente estabelecidos ocorreu com a possibilidade de participação da mulher no mercado de trabalho (Mota Santos, 2012).

Apesar da resistência para que a mulher se tornasse ocupante do espaço público e assumisse um lugar no mercado de trabalho, esse processo ocorreu paulatinamente e se intensificou a partir dos anos 1980, quando começou a se ventilar a possibilidade de uma carreira para a mulher (Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015).

Ocorre que, se por um lado a mulher conseguiu ocupar definitivamente o espaço público, ocupando postos – ainda que inferiores aos homens – no mercado de trabalho, por

outro lado, essa conquista não significou necessariamente uma libertação para a mulher de classe alta e, muito menos, para a mulher pobre (Holzmann, 1995) uma vez que, além do trabalho externo, fora do lar, passaram a cumular também as tarefas relacionados aos cuidados da casa e da família (Kraiser & Mota Santos, 2021; Valeriano & Tosta, 2021).

O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcado por profundas desigualdades responsáveis por consubstanciar o fenômeno da bipolarização do trabalho feminino, através da instauração de dois polos que são simultaneamente complementares e antagônicos (Bruschini & Ricoldi, 2009).

Esta bipolarização está profundamente relacionada com as oportunidades materializadas a cada grupo de mulheres, sobretudo do ponto de vista da educação, razão pela qual a distribuição da população de mulheres no mercado de trabalho perpassa pela interseccionalidade, sobretudo do ponto de vista socioeconômico (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini e Lombardi, 2000; Hirata, 2016).

Em consonância com Hirata (2016), a consequência desta polarização não é outra senão a acentuação das desigualdades sociais que provoca uma divisão não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres.

Ao contrário do aconteceu com a mulher das classes mais altas, para a mulher de baixa renda o trabalho não foi fruto de uma luta por direitos, mas sim, consequência da necessidade de sobrevivência e de contribuição com a subsistência da família, uma vez que a mulher pobre sempre esteve presente no mercado de trabalho (Chagas, Marques & Barroso, 2005; Rodrigues, 2018; Valeriano & Tosta, 2021; Vieira & Amaral, 2013).

As mulheres das classes baixas se fizeram presentes no mercado de trabalho em condições de precariedade, sempre alocadas em subempregos e trabalhos informais ou pouco valorizados, sempre mal remunerados e desprestigiados socialmente (Bruschini & Ricoldi, 2009).

Para Rodrigues (2018), a mulher pobre sempre destoou do modelo de comportamento instituído pela sociedade, porquanto foi até mesmo obrigada pela precariedade de sua existência a transgredir os limites do espaço privado, porquanto o trabalho remunerado representava uma possibilidade de atenuar suas duras e limitadas condições de vida.

À mulher pobre coube o desempenho de algumas poucas atividades nas posições mais baixas da hierarquia técnica e funcional das organizações, com baixa remuneração e pouca ou nenhuma possibilidade de ascensão social (Holzmann, 1995). Dessa forma, estabelece-se o que Souza (2009) denomina “ralé estrutural”, como sendo uma classe invisível e desprezada.

O desprestígio histórico que recai sobre a mulher das classes baixas foi fortalecido de modo a enrijecer uma classe de despossuídos, que, desprovidos das qualificações requisitadas pelo mercado de trabalho, tornam-se invisíveis dentro de uma sistemática de reprodução e perpetuação de desigualdades (Souza, 2009, Souza & Lemos, 2020).

Enquanto fala-se de carreira para as mulheres das classes mais altas, para a mulher pobre fala-se de possibilidades de trabalho que são condicionadas pelo lugar em que nascem, pelo status ocupacional e educacional dos seus pais e pela escassa estrutura de oportunidades a que tem acesso (Souza & Lemos, 2020).

A porta de entrada do mercado de trabalho para as mulheres das classes baixas é, via de regra, a do trabalho doméstico, capaz de lhes proporcionar – ainda que em condições precárias – renda e autonomia, possibilitando-as a contribuir com o orçamento familiar ou a assumir economicamente a família (Ávila & Portes, 2012; Bruschini & Lombardi, 2000; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Importa a aceção feita por Bruschini e Ricoldi (2009), definindo o trabalho doméstico como sendo aquele relacionado aos cuidados com o bem-estar da família. Incluindo-se os cuidados com a casa, como limpeza e arrumação e os cuidados com os próprios membros da família como, por exemplo, alimentação, vestuário e saúde.

Embora pareça dissociado do trabalho qualificado exercido pelas mulheres das classes altas, o trabalho doméstico exercido pela mulher pobre é a ferramenta que, como salientam Ávila e Portes (2012), possibilita a articulação do trabalho produtivo e reprodutivo para as mulheres das classes privilegiadas e camufla as tensões oriundas da divisão sexual do trabalho no seio dessas famílias.

A mulher – independentemente de classe social – acumulou as funções do trabalho produtivo e reprodutivo, enquanto o homem permaneceu somente com o papel de provedor do lar como já era desempenhado historicamente (Ávila & Portes, 2012). Logo, a maior participação da mulher no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma maior participação masculina na esfera doméstica, estabelecendo-se uma divisão sexual do trabalho mesmo no ambiente doméstico (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Ricoldi, 2009; Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto 2015).

As esferas do lar e do trabalho passaram a constituir uma realidade da vida da mulher, cada uma delas dotadas de seus requisitos e responsabilidade próprios, porém ambos imprescindíveis e interdependentes (Pereira & Ribeiro, 2014). Dessa forma, a relação entre trabalho e família passou a ser abordada então por meio de dois vieses distintos: o do equilíbrio e o do conflito.

Na literatura a respeito do tema domina a perspectiva do conflito, que se deve essencialmente em razão de a mulher permanecer como sendo a responsável pelas tarefas domésticas e cumulando estas tarefas com o trabalho fora do lar. Essa concepção pode ser verificada em trabalhos que abordam a ótica da mulher de classes mais altas como Jablonski (2010) e Vieira & Amaral (2013) ou da mulher de baixa renda como em Ávila & Portes (2012), Bruschini & Ricoldi (2009) e Chagas, Marques & Barroso (2005).

Algumas percepções sobre a distribuição do trabalho doméstico são universais e podem ser verificadas tanto para as mulheres de classes altas como para as mulheres de baixa renda. Uma das percepções se refere à concepção do homem como um ajudante que presta auxílio nas atividades do lar, colocando-o em um papel de coadjuvante tanto no cuidado da casa como no cuidado com os filhos (Ávila & Portes, 2012; Kraiser & Mota Santos, 2021).

Essa concepção reforça o estigma da mulher como sendo a encarregada das tarefas do lar (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Ricoldi, 2009) e fortalece a permanência dos estereótipos de papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho dentro do ambiente doméstico e independentemente da interseccionalidade de classe (Chagas, Marques & Barroso, 2005; Vieira & Amaral, 2013).

As incongruências na distribuição das tarefas do lar são reforçadas pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2019 que revelou que a média de horas dedicadas pelas mulheres às atividades domésticas girava em torno de 21 horas semanais, enquanto os homens dedicavam apenas 11 horas (IBGE, 2020).

Apesar de se tratar de uma percepção comum aos diferentes grupos de mulheres, é possível visualizar uma distinção do ponto de vista socioeconômico. O índice de realização de tarefas domésticas é mais alto entre homens com curso superior completo, correspondendo a 85% dos homens que realizam trabalho doméstico contra 74% dos homens sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto (IBGE, 2020), o que evidencia também a menor participação do homem nas tarefas do lar nas classes sociais mais baixas e, conseqüentemente, maior sobrecarga da mulher quanto mais baixo o nível de instrução e renda que se encontra (Ávila & Portes, 2012).

A acumulação do trabalho doméstico e do trabalho externo ao espaço do lar, além de instaurar o conflito na relação trabalho-família, foi responsável por provocar a sobrecarga das mulheres no sentido de impor-lhe o dever de ser capaz de suprir as demandas de todas as dimensões: no lar e fora dele (Ávila & Portes, 2012; Bertolin & Silveira, 2019; Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto 2015).

Para as mulheres de baixa renda, no entanto, a situação de sobrecarga torna-se ainda mais acentuada. Primeiro em razão do tipo de trabalho a que estão submetidas, que na maioria das vezes se caracteriza por ser fisicamente desgastante, braçal ou repetitivo (Bertolin & Silveira, 2019; Chagas, Marques & Barroso, 2005; Holzmann, 1995) ou, ainda, por se tratar de trabalhos cujas atividades exercidas muitas vezes são as mesmas do trabalho doméstico realizado em seus lares (Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Apesar disso, existe uma mitigação do excesso de trabalho e sobrecarga para todas as mulheres que decorre da naturalização da atividade doméstica diante do cansaço, de modo que as mulheres, embora se sintam cansadas, consideram as tarefas domésticas como uma atividade afetuosa, relacionada ao cuidado, não as considerando como uma forma de trabalho (Bruschini & Ricoldi, 2009; Kraiser & Mota Santos, 2021; Vieira & Amaral, 2013).

Outro fator distintivo entre os diferentes grupos de mulheres é o fato de que as mulheres de classes mais altas têm condições de “terceirizar” as tarefas domésticas ou ao menos contratar ajuda, enquanto a mulher de baixa renda não tem essa possibilidade, o que a insere num contexto ainda maior de desigualdade e reforça a ideia de bipolarização do trabalho (Bruschini & Ricoldi, 2009; Kergoat, 2010).

A possibilidade de contratar ajuda para realização das tarefas domésticas trata-se na verdade de um privilégio das mulheres de classes mais altas no sentido de poupar o tempo despendido com tarefas domésticas repetitivas e cansativas, podendo investi-lo em trabalho produtivo e reconhecido fora de casa (Souza, 2009).

Para as mulheres das classes baixas, no entanto, não existe este privilégio. A sua participação no mercado de trabalho está condicionada à existência de uma rede de apoio composta por amigas ou vizinhos que possam cuidar dos seus filhos de forma voluntária enquanto trabalham (Fernandes, 2020).

A terceirização das tarefas de cuidado para a mulher pobre ocorre no máximo através da contratação de outras mulheres, em geral mais jovens e em condições ainda mais precárias, para realização do cuidado pago que se estende somente ao cuidado com filhos mais novos (Valeriano & Tosta, 2021).

Neste sentido, Ramos, Águas e Furtado (2011) estabelecem a relação entre a existência de filhos pequenos e a participação no mercado de trabalho, uma vez que a presença de crianças em idade pré-escolar (entre 06 e 10 anos) afeta de forma ainda mais negativa a probabilidade de trabalho para as mulheres, fenômeno observado de forma mais intensa nas populações de menor escolaridade e renda.

No que se refere ao trabalho doméstico relacionado aos cuidados com a casa, inexistente a possibilidade de terceirização. As mulheres pobres se organizam de modo que durante a semana conciliam tarefas básicas, como manter o banheiro limpo, lavar a louça, fazer a comida e varrer a cozinha, com o trabalho externo, contando eventualmente com a ajuda dos próprios filhos (Ávila & Portes, 2012; Valeriano & Tosta, 2021).

Conforme Valeriano e Tosta (2021), se estabelece uma ordem pela qual a terceirização do trabalho doméstico pelas mulheres das classes altas é vista como necessária para se dedicar à carreira profissional, enquanto para as mulheres pobres trata-se de uma forma de abdicação de suas responsabilidades com a casa e a família. Através dessa ótica exalta-se a dona de casa e condena-se a trabalhadora doméstica o que contribui inclusive para a desvalorização do trabalho doméstico remunerado.

As configurações familiares que são verificadas em relação à mulher de baixa renda também são um fator contributivo para a intensificação do trabalho doméstico. Muitas vezes, as famílias são compostas por muitos membros, são extensas ou possuem configurações desorganizadas (Fernandes, 2020; Souza & Lemos, 2020). E pode existir, ainda, o dever de cuidado com parentes idosos, doentes ou acamados, tarefas que recaem, mais uma vez, sobre a mulher (Hirata, 2016; Hirata & Kergoat, 2020).

Ainda no que se refere às configurações familiares, para as mulheres de baixa renda é notável a ausência da figura masculina como provedor, do ponto de vista financeiro, ou mesmo como figura paterna. Neste sentido, Fernandes (2020) distingue a reprodução enquanto fenômeno biológico da paternidade enquanto fenômeno social.

A ausência da figura masculina nas atividades de cuidado, bem como o descompromisso com os filhos e a família são fatores que contribuem para o aumento de mulheres na posição de chefia das famílias e a formação de famílias monoparentais (Bruschini & Ricoldi, 2009; Carlotto & Gomes, 2011).

Uma perspectiva interessante é trazida por Fernandes (2020), que aborda a atribuição de estereótipos como “nervosas”, “agressivas” ou “barraqueiras” às mulheres das classes mais baixas. A postura dessas mulheres, no entanto, pode ser explicada diante do contexto de precariedade no qual estão inseridas. Os trabalhos a que estão submetidas e a sobrecarga no sentido de cumprir sozinhas e de forma satisfatória com todas as obrigações leva certamente ao aumento do nível de estresse.

Diante desse dilema diante do qual se encontra a mulher, é possível perceber que a conciliação de suas demandas – profissionais e familiares – causa não apenas um cansaço físico,

mas também um profundo desgaste emocional, provocando inclusive sofrimento à esta mulher que se sente insuficiente para suprir tantas demandas (Chagas, Marques & Barroso, 2005).

A mulher é tomada por um sentimento de culpa decorrente da tentativa de conciliar as demandas do trabalho reprodutivo e do produtivo. O sentimento de culpa é fenômeno observado independente de interseccionalidade, e se faz presente tanto para as mulheres das classes mais altas (Kraiser & Mota Santos, 2021; Vieira & Amaral, 2013) quanto para as mulheres pobres (Ávila & Portes, 2012; Fernandes, 2020).

A administração e a distribuição do tempo dedicado ao lar e ao trabalho tornaram-se desafios para a mulher. Logo, tempo despendido no desempenho de um papel interfere na disponibilidade de tempo para o outro (Pereira & Ribeiro, 2014; Ramos, Águas e Furtado, 2010). Para as mulheres de classes baixas, o tempo disponível para o exercício do trabalho reprodutivo, sobretudo no que se refere ao cuidado com os filhos, torna-se ainda mais escasso, o que resulta em pouco tempo de convivência entre mães e filhos. Além disso, fatores como residirem distante do trabalho, o que provoca longos períodos de deslocamento, reduzem ainda mais seu tempo disponível, o que faz com que tempos de lazer ou de autocuidado sejam praticamente inexistentes (Chagas, Marques & Barroso, 2005).

A absorção pela mulher de duas atribuições: o trabalho externo, que a princípio lhe confere autonomia, independência e melhores condições de vida; e o trabalho interno, doméstico, culminou na sua sobrecarga, uma vez que no ambiente do lar não houve uma reestruturação da divisão de tarefas e continuou pertencendo à mulher o protagonismo na ocupação do espaço privado (Vieira & Amaral, 2013; Mota Santos *et al*, 2015).

Sob a perspectiva da mulher de baixa renda, a compreensão da relação trabalho-família pelo viés do conflito é ainda mais evidente, uma vez que esta encontra-se em uma posição de maior vulnerabilidade do ponto de vista social (Ávila & Portes, 2012; Fernandes, 2020).

Para elas o trabalho significa subsistência, mas a baixa qualificação as conduz a ocupações de baixo nível técnico hierárquico e baixa remuneração, o que inviabiliza a contratação de eventual auxílio na realização das tarefas do lar (Bruschini & Ricoldi, 2009; Holzmann, 1995; Pereira & Ribeiro, 2014; Souza & Lemos, 2020).

A falta de escolha em termos de ocupações mais bem remuneradas por parte das mulheres pobres se torna ainda mais evidente quando se analisa o contingente de mulheres que precisam buscar outra fonte de renda para além do trabalho principal, os populares “bicos”, cujo o objetivo é o complemento da renda ou, em alguns casos, a única fonte de renda familiar (Valeriano & Tosta, 2021). Nestes casos, o acúmulo de atividades, o cansaço e a sobrecarga se tornam ainda maiores (Rodrigues & Izquierdo, 2017).

Embora nos últimos anos tenha se verificado a ruptura de muitos comportamentos padrão e a transformação no papel da mulher em sociedade, não se pode olvidar que o papel da mulher está sujeito ao que Ávila e Portes (2012) traduzem como efeito de durabilidade e permanência. O trabalho da mulher ainda é, portanto, marcado por continuidades que parecem ainda mais severas quando se observa a realidade da mulher de baixa renda (Biasoli Alves, 2000).

3 METODOLOGIA

Para se alcançar os objetivos delineados pela pesquisa, foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa. A análise de dados foi realizada através de estatística descritiva e análise de conteúdo, respectivamente.

A pesquisa foi realizada em uma unidade fabril frigorífica de abate de suínos localizada no interior de Minas Gerais. O frigorífico em questão – que constitui a única unidade de análise do estudo de caso – é uma empresa de grande porte situada na região do triângulo mineiro. A unidade existe há 15 anos e atualmente abate cerca de 2.300 suínos por dia.

A empresa é a maior empregadora da cidade onde está instalada, contando com aproximadamente 1.300 trabalhadores distribuídos nos setores produtivos e de apoio à produção (administrativo, manutenção, limpeza, etc.). Do quantitativo total, cerca de 1.000 trabalhadores estão alocados nos setores produtivos, em processos diretamente ligados ao processamento de carne suína.

A escolha desta unidade industrial como a unidade de análise do estudo de caso foi motivada pela facilidade no acesso às informações e às operárias entrevistadas e, principalmente, pelo fato de a pesquisadora já possuir conhecimento prévio acerca das dinâmicas que envolvem o trabalho em frigoríficos, uma vez que laborou na referida unidade industrial por cerca de sete anos em funções administrativas.

Inicialmente foi realizada a pesquisa quantitativa, através da aplicação de um questionário (Anexo I) exclusivamente para as mulheres operárias das linhas de produção, que atuam nas fases de processamento da carne. Dessa forma, foram excluídas as mulheres que exercem atividades de limpeza, controle de qualidade e outras tarefas complementares na indústria de carne suína.

A coleta de dados por meio da aplicação do questionário foi realizada pessoalmente na sede do frigorífico, durante o mês de novembro de 2021. Durante os intervalos intrajornada e

as pausas programadas pela produção, os trabalhadores saem de dentro do frigorífico e se reúnem em pequenos grupos nas áreas externas destinadas ao descanso.

Durante estes momentos de paralisação do trabalho foi solicitado às operárias que se voluntariassem a responder o questionário de forma sincera e anônima, tendo ocorrido uma boa adesão por parte das operárias.

Em um único dia, especificamente, as operárias foram abordadas no portão principal da empresa durante a troca de turnos, a fim de que fosse possível garantir uma parte da amostragem que também contemplasse o turno vespertino, visando garantir mais diversidade em relação ao perfil das respondentes.

O questionário foi estruturado em duas partes. A primeira contemplava informações pessoais a respeito das mulheres, a fim de traçar o perfil da amostra. As perguntas a respeito de idade, quantidade e idade dos filhos, grau de parentesco entre respondente e as pessoas que com ela residem, foram itens formulados através de perguntas abertas. Foram também inseridas perguntas objetivas, com opções para assinalamento, em relação à orientação sexual, estado civil, escolaridade e se o atual companheiro é pai dos filhos da respondente, se for o caso.

A segunda parte do questionário foi estruturada em 21 perguntas divididas entre os tópicos: percepção das atividades de trabalho; preconceito e discriminação e relação trabalho-vida familiar. Estas perguntas foram fechadas, de maneira que as questões consistiam em afirmativas correspondentes às possíveis situações vivenciadas pelas mulheres e as opções de resposta eram conforme a frequência com que tal evento ocorria ou não, portanto: “sempre”, “às vezes” e “nunca” e, em alguns casos, havia a opção “não se aplica”.

As respondentes do questionário foram escolhidas aleatoriamente de acordo com a disponibilidade e os fluxos de entrada e saída de cada setor, uma vez que os horários de intervalos e pausas são escalonados para evitar tumulto. Um único questionário foi invalidado, porquanto a respondente assinalou mais de uma opção em todos os itens constantes na segunda parte do questionário. Dessa forma, a amostragem da pesquisa quantitativa constitui-se de 99 questionários válidos.

Durante a aplicação dos questionários as mulheres estavam, geralmente, reunidas em grandes grupos junto aos demais colegas de trabalho – homens e mulheres – de modo que foi possível perceber a interação entre os trabalhadores e diversos comentários tanto sobre a natureza das perguntas como em relação às percepções que as mulheres têm do trabalho que desempenham.

Dessa forma, foi possível perceber algumas particularidades no contexto em que trabalham as mulheres sujeitas da pesquisa como, por exemplo, seu linguajar, inclusive as gírias

dos seus modos de se expressarem, a relação e interações com os outros colegas de trabalho, a sua postura e seu tipo físico, o que contribui para o enriquecimento dos dados da pesquisa.

Na fase de análise de dados, foi empregada a estatística descritiva. Os dados coletados foram todos tabulados em planilha, dividindo-se as informações relacionadas ao perfil da amostra e os resultados das questões objetivas ora formuladas.

Primeiro foram tratados os dados das questões relacionadas ao perfil das entrevistadas, com o objetivo de verificar se o perfil geral das respondentes corresponde ao perfil geral das trabalhadoras da empresa. Nesta etapa foi criada uma tabela de faixa etária e realizada a contagem do quantitativo de mulheres em cada faixa, além de ser calculada a média de idade da amostra. Para os demais itens foi feita a contagem da amostra correspondente a cada item, calculando-se o percentual.

Finalizado o levantamento dos perfis, passou-se à análise das perguntas objetivas, empregando-se estatística descritiva, através da contagem da resposta assinalada em cada um dos itens perguntados e do cálculo do percentual correspondente. A partir da análise das respostas predominantes em cada item, foi verificada a existência de alguma interseção com os dados de perfil, de modo a buscar correlações entre as percepções das operárias e um perfil em comum (Anexo II).

A partir dos dados coletados inicialmente – tanto extraídos da análise do questionário, como por meio das observações nas interações entre as operárias durante a aplicação dos questionários – optou-se pela exclusão do tópico preconceito e discriminação para realização da pesquisa qualitativa a fim de que o tema não fosse extrapolado para contemplar temas como assédio e violência.

Foram então avaliadas as lacunas e as inconsistências que ainda restavam na pesquisa e foi elaborado um roteiro de entrevistas semiestruturado privilegiando o aprofundamento dos tópicos sobre a percepção das atividades de trabalho e sobre relação trabalho-vida familiar (Anexo III).

A partir dos dois tópicos escolhidos foi elaborado o roteiro de entrevistas semiestruturado composto por sete categorias. Com relação ao tópico percepção das atividades de trabalho, foram escolhidas as quatro categorias: ambiente e condições de trabalho; natureza das tarefas desempenhadas; divisão sexual do trabalho (contemplando nesta categoria eventuais situações de preconceito) e impactos do trabalho na saúde. E as três últimas categorias se relacionam ao tópico trabalho e vida familiar: execução de tarefas domésticas; arranjos e dinâmica familiar e tempo disponível para lazer e profissionalização.

Na parte qualitativa da pesquisa, as entrevistas semiestruturadas foram realizadas com doze operárias, cujo critério de escolha foi a diversidade nos perfis, tentando preservar o máximo possível a mesma heterogeneidade encontrada nos perfis que responderam ao questionário.

As entrevistas foram realizadas nos meses de julho e agosto de 2022, de forma que as nove primeiras entrevistas foram realizadas pessoalmente, na casa das operárias e as três últimas foram realizadas através de ligação telefônica, somente de áudio. As entrevistas tiveram duração entre 12 e 56 minutos e foram integralmente gravadas, com o consentimento das entrevistadas, e posteriormente transcritas.

Ressalta-se que as três últimas entrevistas foram realizadas através de ligação telefônica em razão da escala de trabalho das operárias que trabalhavam no turno vespertino e em razão da localização da residência, muito afastada do centro da cidade, razão pela qual optou-se pela realização da entrevista de forma remota.

A análise dos dados coletados nas entrevistas foi realizada por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2021), buscou-se analisar as falas das operárias avaliando em que medida as suas vivências eram ou não semelhantes dentro das sete categorias estabelecidas, bem como realizando a identificação de novas categorias que surgiam espontaneamente a partir das falas das operárias.

Finalmente, buscou-se a integração dos dados quantitativos, extraídos dos questionários, com os dados qualitativos, depreendidos das entrevistas, analisando em que medida se conjugavam ou se distanciavam. Esta integração ocorreu através do aprofundamento dos dados do questionário por meio de registro das falas que comprovassem ou refutassem os achados dos questionários.

Além disso, foram analisados também os perfis das respondentes e se estes perfis constituíam elemento relevante para a análise, de modo a verificar e caracterizar a forma como a interseccionalidade afeta a percepção das vivências da mulher operária.

Em relação ao perfil dos trabalhadores que trabalham diretamente nas linhas de produção, são cerca de 500 mulheres operárias, o que representa um percentual de 43% no total dos trabalhadores do “chão de fábrica”. A composição etária do grupo das mulheres é predominante na faixa de 30 a 40 anos, representando 23%, sendo seguido pela faixa etária de 21 a 25 anos, que representa 18%.

Tabela 1

Distribuição do quadro de colaboradores da empresa por idade e sexo.

Faixa etária	Homens no chão de fábrica	Mulheres no chão de fábrica
até 18 anos	32	33
18 a 21 anos	102	56
21 a 25 anos	120	92
25 a 30 anos	122	90
30 a 40 anos	158	123
40 a 50 anos	98	91
50 a 60 anos	39	34
60 a 65 anos	11	2
acima 65 anos	7	1
Total	689	522

Fonte: Dados fornecidos pelo setor de Recursos Humanos da empresa em 02/2022

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, em relação aos processos produtivos realizados no frigorífico, a unidade pode ser segmentada em três grandes setores: abate, desossa e industrializados. O setor de abate compreende desde o recebimento do animal vivo até o momento no qual a carcaça – subproduto sem órgãos e vísceras – é dividida em duas partes, popularmente denominadas de “bandas”. O setor de abate opera em torno de uma linha de produção suspensa chamada nória, na qual o suíno é transportado pendurado pela pata traseira, passando por todos os postos de trabalho até que seja finalizado seu processamento inicial.

O suíno então é acondicionado em câmaras frias, segundo prescrições técnicas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), até o momento em que é destinado ao setor de desossa, para que seja realizado o refinamento do processo da carne e divisão da carcaça suína em pedaços menores.

O setor de desossa é subdividido em cinco postos de trabalho que operam através de esteiras por onde passam os recortes de carne, similares ao modelo fordista. O primeiro posto é o mezanino, onde a carcaça é desmembrada em quatro cortes suínos: pernil (pata traseira),

paleta (pata dianteira), costela e barriga. As peças divididas pelo mezanino são, então, distribuídas em quatro linhas de produção, sendo uma para cada subproduto. Nas linhas de produção os cortes são trabalhados de maneira a remover ossos, excessos de pele, couro, dividir recortes pelo percentual de gordura (recortes magros e recortes gordos) de acordo com a destinação final que será dada ao produto.

Os setores de desossa e abate operam em apenas um turno e são caracterizados pelo trabalho manual através do manuseio de instrumentos cortantes como facas, chairas (instrumentos de afiação) e serras, sendo setores com alto risco de acidentes. Além disso, estes setores trabalham em sistema de linha de produção – suspensa, no caso do abate, e em esteiras no caso da desossa – de modo que os trabalhadores trabalham na posição em pé durante todo o expediente. Nestes setores se concentram os trabalhadores mais antigos da empresa, pois desempenham tarefas que requerem muita destreza, agilidade manual e técnica para realizar cortes que melhor aproveitem a carne suína.

Nos setores de abate e desossa a maioria dos trabalhadores são homens. Embora não Os trabalhos mais pesados e melhor remunerados como, por exemplo, a operação de serras no caso do abate e a desossa de grandes produtos como o pernil, são exclusivamente realizados por homens. As mulheres realizam cortes menores como, por exemplo, retirar focinho, orelhas e rabo do suíno, além de trabalhar os cortes inicialmente preparados pelos homens, retirando os excessos de pele, couro e gorduras.

Outro trabalho amplamente desempenhado pelas mulheres nestes setores é o trabalho de afiação de facas, considerado um trabalho auxiliar ao trabalho produtivo (Bertolin & Silveira, 2019; Graf & Chalfin Coutinho, 2012; Sousa & Guedes, 2016). Neste caso, as mulheres ficam em salas à parte das linhas de produção, realizando a afiação das facas e preparando os demais instrumentos utilizados nas linhas de produção, como as luvas protetoras e chairas para afiação. As pessoas que trabalham nestes setores postos de trabalho se revezam com os trabalhadores da linha de produção a fim de realizar um rodízio das atividades.

Por fim, recortes são levados ao setor de industrializados onde são transformados em produtos industriais: presunto, bacon, calabresas, linguiças, cortes temperados, dentre outros produtos. O setor da “indústria” como é comumente chamado pelos colaboradores, se subdivide em pequenos subsetores de acordo com o tipo de produto final que produz, existem os subsetores de embutidos, defumados e salgados.

O setor de industrializados possui menos tarefas manuais e não trabalha com facas. Este é o setor que mais conta com equipamentos e maquinários industriais que auxiliam os operadores e auxiliares de produção a realizarem os processos produtivos. A maioria dos

trabalhadores deste setor operam máquinas e robôs, arrastam caixotes pesados de massas e matérias primas, zelando para que os produtos sigam as fórmulas prescritas nas receitas e as normas de boas práticas de fabricação.

Em razão da elevada demanda de produção, o setor de industrializados opera em três turnos de trabalho de forma ininterrupta. Apesar disto, pode-se dizer que o trabalho neste local é menos repetitivo, pois os trabalhadores não estão restritos ao trabalho em torno de uma linha de produção, possuindo uma natureza mais dinâmica. Neste setor, além da operação de máquinas e equipamentos diretamente ligados ao processo produtivo do alimento, também existem vários departamentos menores destinados exclusivamente à embalagem de produtos e acondicionamento em caixas, tarefa esta que é majoritariamente executada por mulheres.

O setor de industrializados, diferente dos demais, é composto por mais mulheres que homens. Apesar disto, as funções melhor remuneradas, como a operação das grandes máquinas, são exclusivamente ocupadas por homens, de modo que as mulheres ocupam as funções auxiliares, sobretudo, as funções de embalagem.

Importa destacar que as tarefas são distribuídas na unidade industrial – independentemente do setor – de forma que os postos de trabalho relacionados à embalagem, considerado um trabalho leve, são predominantemente ocupados por mulheres, enquanto os setores de descarte, nos quais se processam subprodutos e dejetos, os postos de trabalho são ocupados exclusivamente por homens.

Essa forma de distribuição de tarefas evidencia a existência de uma divisão vertical e horizontal do trabalho, sobretudo nos setores produtivos (Enoque et al, 2019; Hirata & Kergoat, 2007; Rafnsdóttir & Weigt, 2018; Ringblom & Johansson, 2019).

No que se refere à remuneração dos trabalhadores, os dados demonstram que em todos os setores relacionados à linha de produção os homens desempenham as funções melhor remuneradas em comparação com os trabalhos desempenhados pelas mulheres. A partir de relatórios referentes ao mês de fevereiro de 2022, verificou-se que a média salarial líquida dos homens que trabalham diretamente nas linhas de produção é cerca de 200 reais maior quando comparada com a remuneração média, também líquida, das mulheres.

Em relação à remuneração é possível verificar de plano o que trata a literatura no sentido de que as melhores oportunidades são reservadas aos homens e se atribui mais valor ao trabalho desempenhado por eles em detrimento do trabalho realizado pelas mulheres (Bruschini & Lombardi, 2000; Dantas & Cisne, 2017; Enoque et al, 2019), mas pode também ser atribuída a outros fatores como, por exemplo, a disponibilidade maior de tempo dos homens para realizarem horas extras, o que eleva os seus rendimentos mensais.

Inicialmente, a partir da configuração dos ambientes de trabalho nos setores de produção da suinocultura e dos dados sobre remuneração e hierarquia organizacional, é possível perceber o estabelecimento de uma divisão sexual do trabalho, fundada sobretudo nos estereótipos de gênero a partir dos quais atribui-se ao homem as características de virilidade, força e resistência física, já que ele seria mais capaz que as mulheres de desempenhar trabalhos pesados (Bailey, LaFrance & Dovidio, 2019; Bertolin & Silveira, 2019; Holzmann, 1995).

As informações sobre a composição de cargos na organização corroboram a ideia de que se faz presente aqui também o fenômeno do teto de vidro – muito abordado na literatura sob o viés da mulher executiva – por meio do qual se estabelece uma barreira invisível que dificulta a possibilidade da mulher de ascender aos escalões da hierarquia organizacional (Mota Santos, 2012; Mota Santos, et al., 2016; Valadares et al., 2022).

No caso da unidade frigorífica objeto desta pesquisa, dentre os 18 cargos gerenciais existentes nos setores diretamente relacionados ao processamento da carne, apenas 07 são ocupados por mulheres. No que se refere aos cargos de coordenação não existem mulheres coordenando nenhum dos setores de produção. Logo, foi possível verificar indícios da existência do fenômeno do teto de vidro, pelo menos em relação aos setores relacionados diretamente ao processamento de carne.

Destaca-se ainda o fato de que os cargos gerenciais nas linhas de produção se subdividem em dois tipos: os cargos de coordenação, que corresponde ao primeiro escalão da hierarquia organizacional, sendo os responsáveis pelas métricas de produção, bem como por garantir o cumprimento das metas. E os cargos de liderança que atuam na gestão do dia a dia das linhas de produção, de forma mais próxima dos demais colaboradores, atendendo, sobretudo, as demandas indicadas pelos coordenadores.

Especificamente sobre as operárias das linhas produção, no que se refere aos perfis das mulheres que participaram da pesquisa quantitativa, verificou-se que a média de idade das respondentes é de 30,9 anos, bem distribuídos pelas diferentes faixas etárias, da seguinte forma:

Tabela 2*Perfil etário das operárias respondentes do questionário.*

Faixa etária	nº	%
até 18 anos	0	0,00%
18 a 21 anos	12	12,12%
21 a 25 anos	21	21,21%
25 a 30 anos	24	24,24%
30 a 40 anos	19	19,19%
40 a 50 anos	17	17,17%
50 a 60 anos	4	4,04%
60 a 65 anos	1	1,01%
acima 65 anos	0	0,00%
em branco	1	1,01%

Fonte: Dados extraídos do questionário aplicado na empresa.

No que se refere ao grau de instrução das mulheres, a distribuição é a seguinte:

Tabela 3*Perfil de escolaridade das operárias respondentes do questionário.*

Escolaridade	nº	%
analfabeto	0	0,00%
1ª a 4ª série	1	1,01%
5ª a 8ª série	9	9,09%
ensino médio	69	69,70%
superior completo	5	5,05%
superior incompleto	12	12,12%
em branco	3	3,03%

Fonte: Dados extraídos do questionário aplicado na empresa.

Pode-se notar que as respondentes estão concentradas entre 21 e 40 anos. Se ampliarmos a faixa etária, quase a totalidade está entre 18 e 50 anos. Sobre o grau de escolaridade, embora não tenha sido diferenciado o nível de instrução em ensino médio completo e incompleto, dados

fornecidos pelo setor de recursos humanos da empresa demonstram que 26% das mulheres tem o ensino médio incompleto e 74% o ensino médio concluído.

Ainda no que se refere à escolaridade, para a fase de entrevistas não foi possível conversar com nenhuma operária com curso superior completo ou incompleto. No sentido de corroborar os dados da pesquisa, a pesquisadora tentou buscar informações junto ao setor de Recursos Humanos sobre as operárias que possuem curso superior. No entanto, as tentativas foram infrutíferas, não havendo maiores informações a respeito de operárias com curso superior como, por exemplo, sua área de formação ou em qual setor estão lotadas.

Por fim, sobre os dados de perfil das respondentes, em relação à sexualidade, 81 mulheres se declararam heterossexuais, o que corresponde a um percentual de 81%, 12 mulheres se declararam lésbicas e 05 bissexuais, o que corresponde a percentuais de 12% e 5%, respectivamente. Apenas duas respondentes deixaram este item em branco.

Em relação ao perfil das operárias que participaram da pesquisa qualitativa, temos o seguinte quadro:

Tabela 4

Perfil das operárias entrevistadas na fase de pesquisa qualitativa.

Entrevistada	Idade	Filhos	Estado Civil	Tempo na empresa	Setor
01	23	Sim	União estável	04 anos	Industrializados
02	31	Sim	Casada	04 anos	Industrializados
03	20	Não	Solteira	02 anos	Desossa
04	42	Sim	União estável	05 anos	Abate
05	28	Sim	União estável	04 anos	Desossa
06	30	Não	Solteira	02 anos	Abate
07	25	Não	Casada	03 anos	Abate
08	50	Sim	Separada	06 anos	Industrializados
09	46	Sim	Casada	09 anos	Desossa
10	44	Sim	Casada	10 anos	Desossa
11	47	Sim	Casada	15 anos	Abate
12	30	Não	Solteira	02 anos	Industrializados

Fonte: Dados extraídos durante a fase de entrevistas.

Os diferentes perfis das operárias escolhidas para as entrevistas foram importantes, no sentido de compreender as nuances da interseccionalidade (Crenshaw, 1989; Hirata, 2018; Kergoat; 2010; Táboas, 2021), a fim de verificar como determinados elementos do perfil das operárias como raça, idade, sexualidade e origem, tornavam as suas vivências e experiências particulares. Procurou-se escolher uma amostra o mais heterogênea possível, que representasse este universo.

Dentre as operárias 03, 06 e 12 que são solteiras, destaca-se o fato de que a entrevistada 03 é a única que ainda mora na casa dos pais e o caso da entrevistada 06 que é a única que mora sozinha, sendo estes dois perfis pouco encontrados dentre as mulheres operárias que, frequentemente, saem da casa dos pais e tornam-se mães muito jovens.

Com relação às operárias que têm filhos, através dos questionários verificou-se que a média de idade dos filhos é de 13 anos. A idade dos filhos das entrevistadas é bem diversa, algumas têm filhos bem pequenos, ainda em idade escolar, e outras já tem filhos maiores de idade, que inclusive trabalham fora e são financeiramente independentes.

Dentre as entrevistadas, todas são autodeclaradas heterossexuais, exceto a entrevistada 12 que é a única operária lésbica que se dispôs a participar da fase de entrevistas.

Para além dos dados coletados por meio do questionário e das entrevistas, foi possível identificar um biotipo em comum entre a maioria das operárias. Todas elas são mulheres pequenas: a maior entrevistada possui cerca de 1,70 de altura e chega a destoar das demais que são muito menores. Pode ser observado ainda que a maioria das operárias apresenta ainda um quadro de sobrepeso.

As percepções da pesquisadora em relação ao biotipo das colaboradoras foram reforçadas por meio de algumas falas das operárias entrevistadas em trechos como:

[...] dependendo do peso, se for igual eu então [faz gesto com as mãos na circunferência abdominal], até que vai e volta não dá... (Entrevistada 01)

Eu por exemplo, sou “pititinha¹” [...] a gente [mulher] ... nem tamanho eu não tenho pra ficar pegando lá em cima... (Entrevistada 02)

¹ Termo usado para definir que é pequena, pequenina.

O biotipo muito similar entre as operárias revela primeiro como, sob a ótica fordista, é o trabalhador que deve se adaptar à linha de produção (Marra, Souza & Cardoso, 2013; Magro et al, 2014). Logo, como a esteira de produção não é regulável em altura e o espaço físico é limitado, as operárias precisam ter um tipo físico quase padrão no sentido de todos os corpos se adaptarem à mesma linha de produção e ao espaço físico restrito que dispõe. Nesse sentido, reproduz-se na fase de recrutamento de trabalhadores a busca por mulheres mais baixas, cuja altura seja compatível com a linha de produção.

Consequentemente, o processo de recrutamento e de seleção de trabalhadores para laborar nas linhas de produção tem como fator preponderante o critério do tipo físico. Dessa forma, importa menos as qualificações ou habilidades da operária e mais se estão aptas para se adequarem às condições de trabalho e conseguirem suportar a dureza do trabalho a ser realizado (Marcatti, 2014; Marra, Souza & Cardoso, 2013; Martins, 2018).

No que se refere às questões relacionadas à percepção das atividades exercidas por elas no trabalho, as primeiras perguntas do questionário estão relacionadas sobre a forma como as mulheres sentem o cansaço em relação ao trabalho desempenhado nas linhas de produção. A maioria das mulheres considera o trabalho cansativo para o corpo, sendo que 30% sempre o consideraram cansativo e 67% o consideraram cansativo às vezes.

Os relatos das mulheres entrevistadas evidenciam a percepção de um cansaço intenso por parte das operárias. Foram diversas as falas no sentido de que desempenham um trabalho fatigante e que o principal fator que provoca o cansaço é a repetitividade dos movimentos, como esta:

Depende do tamanho dos porco, né, tem dia que vem uns porco muito grande, aí acaba que é muito cansativo, então você faz muito movimento repetitivo, então é aquilo o dia todo, o dia todo, o dia todo [...] Porque o que é muito cansativo, você fica focado naquilo ali o dia inteiro e é pesado. (Entrevistada 05)

Através das entrevistas foi possível perceber como o cansaço sentido pelas operárias tem origem no trabalho, mas transcende a esfera laboral de forma a atingir também a esfera familiar, prejudicando a execução das tarefas domésticas (Dantas & Cisne, 2017; Rodrigues & Izquierdo, 2017). Algumas operárias relataram o sentimento de preguiça ao terem que chegar em casa e lidar com tarefas domésticas, mesmo após um dia inteiro de trabalho pesado.

O cansaço mental foi amplamente abordado pelas entrevistadas. Muitas delas, tão logo perguntadas sobre o cansaço físico, levantavam a questão do cansaço mental, mesmo antes de serem perguntadas. A entrevistada 02, por exemplo, relata que a sua situação ao chegar em casa é “mortinha, ainda tem o cansaço mental”.

A entrevistada 03 revela que a pressão vivenciada nas linhas de produção é um grande fator estressor no trabalho que contribui com o cansaço mental:

É muito cansativo, além de cansar o... Assim, não cansa só o corpo, a mente também, porque é muita pressão. Porque se eu atolo lá, meu líder chegar e ver, é pressão em cima: "vamo!!", sabe... E aí cê tem que forçar mais ainda...

A literatura aborda como as condições de trabalho em frigoríficos são muitas vezes determinantes para o desenvolvimento de quadros de estresse, ansiedade ou, ainda, de doenças mentais graves (Hutz, Zanon, & Brum Neto, 2013).

Neste sentido, os relatos das entrevistadas no que se refere à fadiga mental podem ser confirmados, uma vez que as respostas extraídas dos questionários mostram que apenas 12% das respondentes consideraram que o trabalho nunca é cansativo para a mente.

Ainda em relação às percepções do trabalho e à fadiga decorrente deste, as operárias foram questionadas a respeito de sentirem dores no corpo ao final do dia de trabalho: 47% afirmaram que sempre sentem dores e 49% às vezes sofrem com este problema. Neste ponto, não há correlação entre os perfis, pois independente da faixa etária, sexualidade ou escolaridade este é um problema sentido por quase a totalidade da amostragem.

Na fase de entrevistas, foram aprofundadas as questões relativas às percepções sobre dores no corpo pelas operárias e eventuais agravos à saúde por elas sofridos. Através de suas falas, foi possível perceber como a convivência com algum tipo de dor é universal para estas mulheres. Os relatos de dores, distúrbios osteomusculares – principalmente tendinite – aparecem em quase todas as entrevistas, independentemente de qualquer intersecção de perfil.

O trabalho das operárias, independentemente do setor no qual estão alocadas, envolve a execução de tarefas repetitivas (Bosi, 2013; Magro et al, 2016; Oliveira & Mendes, 2014). Para as operárias que lidam com facas o movimento braçal é mesmo durante todo o dia, realizando sempre o mesmo corte nas peças de carne que passam por sua linha de produção. No caso das operárias que trabalham com embalagens, sua rotina de trabalho envolve pesar os produtos e

acondiciona-los em caixas, tarefa que é igualmente repetitiva, além de ter maior exigência em suportar cargas de peso elevadas.

A partir da fala da entrevistada 02, é possível perceber como os problemas de saúde vivenciados pelas operárias estão presentes em sua rotina, sendo comum para elas sentirem as dores e tomarem medidas para atenuar seu quadro de saúde, ainda que por conta própria:

A dor ela anda pelo seu corpo... Um dia ela tá no seu braço, depois ela tá no ombro, tá no seu pé, tá na sua cabeça... Ela vai andando... Aí cada dia é um remédio diferente... A gente já leva cartelinha, sabe, de remédio, na bolsinha... Porque se começar a doer a gente já toma...

Apesar de todas as entrevistas contemplarem narrativas relacionadas à questão dos problemas de saúde, existe uma resistência por parte das operárias em geral no sentido de se afastarem do trabalho, seja por meio de atestado médico ou de benefício previdenciário.

Para as operárias o afastamento do trabalho representa prejuízo financeiro, uma vez que a empresa adota algumas medidas com objetivo de estimular assiduidade como, por exemplo, premiações e vales para as operárias que não apresentem atestados médicos ou faltas. Dessa forma, ainda que às vezes não estejam em pleno estado de saúde, as operárias optam por trabalhar a fim de não sofrerem perdas salariais:

[...] pegou o atestado aí tem a sua insalubridade que cê não recebe ela normal, é uma premiação que eles fala lá que cê não recebe, medicação que cê gasta, que é pelo seu bolso [...] cê arrumou foi pra sua cabeça.
(Entrevistada 02)

Neste ponto, existe um importante recorte interseccional no sentido de que as operárias mais velhas têm ainda mais resistência em se afastar do trabalho quando comparadas com as mais jovens.

As entrevistadas mais jovens informaram que levam suas queixas ao setor de Medicina e Segurança do Trabalho, embora nem sempre sejam adotadas providências. As mulheres mais velhas, por outro lado, chegam a demonstrar uma espécie de satisfação ao declarar que nunca precisaram se afastar do trabalho.

Entre as operárias que estão há mais tempo na empresa destacam-se a 09 e a 11, sendo também as operárias mais velhas que participaram das entrevistas, que possuem,

respectivamente, 46 e 47 anos. Ambas relatam situações que evidenciam como as operárias mais velhas têm uma postura mais reticente em relação aos afastamentos do trabalho.

A entrevistada 11 relata uma ocasião na qual precisava se afastar do trabalho para cuidar de problemas de saúde, sendo recomendado o repouso e acompanhamento por fisioterapeuta, mas, em vez de apresentar atestado médico e submeter-se ao afastamento do trabalho, optou por tirar férias e recuperar-se durante este período: “dois anos atrás eu dei um problema, meu joelho travou, né. E aí eu fui lá e pedi pra adiantar minhas férias, aí adiantou minhas férias”.

A entrevistada 09, que tem 46 anos, está na empresa há quase 10 anos e se orgulha em dizer que nunca pegou atestado, apesar de ser acometida por severas dores: “Não, eu nunca peguei atestado, graças a Deus. [...] Sinto dor, tem dia que só Deus sabe”.

Especificamente no caso da entrevistada 09 um outro fator relacionado à interseccionalidade se mostra relevante. Esta operária viveu na zona rural a maior parte de sua vida e perguntada sobre esta vivência ela afirma que o trabalho rural é pesado, tanto quanto trabalho em frigorífico.

Dessa forma, é possível inferir que a origem da mulher representa também um elemento importante no sentido de compreender as interseccionalidades. O trabalho rural começa a ser desempenhado desde muito cedo pelas pessoas que vivem neste meio e é uma atividade sabidamente árdua e pesada (Faria, Ferreira & Rocha de Paula, 2020).

Logo, revela-se possível que as mulheres que possuem este histórico apresentem uma maior resistência para os trabalhos a serem desempenhados nas linhas de produção, por já terem se acostumado com a dureza de outras tarefas, de modo que seu limiar para suportar dificuldades seja maior que de outras mulheres (Souza & Lemos, 2020). No entanto, o dado não pode ser ampliado, porquanto esta situação pode ser vislumbrada somente em relação à entrevistada 09.

Para além da dor, por meio de algumas falas das entrevistadas, foi possível perceber como os acometimentos relacionados à saúde prejudicam inclusive o desempenho de tarefas domésticas básicas, como lavar louça, lavar roupas ou até mesmo momentos de lazer e descanso, como assistir televisão:

Atrapalha muito. Lavar vasilha, como se diz, arear vasilha, né... Tem vez que eu não consigo, dependendo do jeito que eu pegar. Dependendo do jeito que eu fico pra ver televisão eu não consigo, porque dói demais.
(Entrevistada 01)

Tem dia que até pentear o cabelo... Dói... De pentear o cabelo, dói...
Tem dia que tá tão puxado que eu falo [para o marido] assim: “pentia aqui pra mim”, que não vai não... (Entrevistada 02)

A literatura mais uma vez é corroborada no sentido de que os fatores engendrados pela rotina de trabalho são capazes de ultrapassar o ambiente laboral e produzir efeitos também no ambiente doméstico (Martins, 2018), influenciando inclusive momentos de lazer ou de descanso, que deixam de ser desfrutados mais plenamente pelas operárias.

As queixas das operárias em relação às dores e aos problemas de saúde corroboram a literatura e ilustram todas as situações expostas em relação trabalho desempenhado nas linhas de produção dos frigoríficos, que se caracteriza por sua natureza insalubre (Bosi, 2017; Gandon et al, 2017) e, principalmente, pelos problemas ergonômicos decorrentes da própria atividade, como os movimentos repetitivos e a cadência das máquinas que ditam o ritmo de trabalho, os pesos excessivos que tem que carregar e as jornadas de trabalho extensas (Magro et al, 2016).

Ainda que possam ser verificadas algumas particularidades entre os perfis das operárias, devido ao tipo de tarefas que desempenham e a dureza de seu trabalho, as queixas por elas relatadas em relação à saúde mental e física podem ser consideradas universais.

Apesar da generalidade das queixas sobre os prejuízos causados à saúde por parte das operárias, importa destacar a situação particular da entrevistada 04 que, durante mais de um ano, trabalhou diretamente na linha de produção, assim como as demais operárias. No entanto, teve oportunidade para realizar um trabalho considerado melhor. Ela ainda exerce o mesmo cargo e trabalha no setor produtivo, mas suas atividades são mais leves e contemplam a vistoria dos animais e o preenchimento de dados em planilha, atuando no suporte ao serviço de inspeção de qualidade.

A literatura sobre o trabalho da mulher aborda como as executivas do alto escalão, ao chegarem no topo, têm um padrão de mitigar as dificuldades e desafios que enfrentaram ao longo de suas carreiras (Mota Santos et al., 2016; Valadares et al., 2022). Embora a realidade da mulher operária seja muito diferente da executiva, sobretudo no que se refere às condições de trabalho, através das falas desta operária foi possível traçar um paralelo com a mulher executiva no sentido de que a partir do momento em que a mulher alcança certa posição mais favorável, ela passa a dirimir todas as dificuldades até então enfrentadas pelo fato de ser mulher (Mota Santos, 2012).

A fala da entrevistada 04 suavizou todas as dificuldades inerentes ao trabalho desempenhado nas linhas de produção. Ela descreve o seu trabalho como mais leve que os

demais, mas é quase como se desconsiderasse as dificuldades inerentes ao trabalho desempenhado pelas demais e realizado por ela mesma anteriormente, sem fornecer maiores detalhes acerca dos outros postos ou tipos de trabalho:

[trabalho na posição] em pé, aí quando dá uma folguinha a gente dá uma sentadinha nos ferro que cerca a gente, né, em cima da plataforma, mas não é cansativo não [...] E onde eu fico também é muito fresco, dependendo do calor tá frio, não é aquele frio de arrebentar e quando tá calor também não incomoda.

No que se refere ao ambiente de trabalho e à rotina de atividades, foi solicitado durante as entrevistas que as operárias descrevessem seu local de trabalho e suas atividades diárias no sentido de compreender as nuances do cotidiano nas linhas de produção.

As falas das entrevistadas, ao descreverem sua rotina de trabalho, são marcadas por passagens que ressaltam como “agilidade”, “rapidez” são atributos imprescindíveis à trabalhadora considerada “boa” pela gestão ao atuar na linha de produção. Em consonância com Magro et al (2014), as operárias são altamente especializadas na realização de uma mesma tarefa, com o objetivo de assegurar o maior volume de produção possível, característica esta importada dos sistemas de produção taylorista e fordista (Rambaldi, 2019).

Conforme aduzido por Bosi (2013), a celeridade que se espera da operária no sentido de alcançar as metas impostas acaba por gerar conflitos entre as trabalhadoras da linha de produção, principalmente na relação entre as mais experientes e as novatas.

Das falas das entrevistadas é possível extrair trechos como:

[...] esse negócio de produção, né, se a pessoa não for rápida, não desenvolver ali dentro não vai (Entrevistada 02)

[...] entrou uma novata, ela é um pouco mole [...] tem algumas pessoas que não querem se desenvolver (Entrevistada 06)

[...] [o líder] não pega mais no pé da pessoa (Entrevistada 05)

Todas as operárias entrevistadas estão na empresa há mais de dois anos e, em alguma medida, todas elas relataram sobre a dificuldade na adaptação e também na aceitação dos

colaboradores novatos. Essas dificuldades são atribuídas a vários fatores, desde a falta de interesse do novo colaborador, até a falta de gestão dos superiores que não estimulam os novatos, conforme se depreende dos trechos acima.

A questão da adaptação dos novatos que naturalmente desempenham o trabalho de forma mais lenta, aliada à elevada quantidade de atestados médicos apresentados evidenciam um grande problema: a sobrecarga e o acúmulo de trabalho. Existe um ciclo de adoecimento, atestados e sobrecarga das demais trabalhadoras, que é tratado na literatura (Magro et al, 2014; Pereira, 2013) e pode ser sintetizado através da fala da entrevistada 09, ao dizer que há muita sobrecarga de trabalho porque “uns falta, pega atestado, outros pede conta”.

As operárias entrevistadas se queixaram também no sentido de serem cobradas não só para fornecer suporte aos novatos, mas também para estimulá-los e darem um bom exemplo na questão de assiduidade. Essa cobrança acaba por atribular ainda mais a relação entre as colegas de trabalho e revela-se um grande motivo de insatisfação por parte de algumas entrevistadas.

Importa ressaltar que os trabalhadores recém contratados, no seu primeiro dia de trabalho, recebem um treinamento sobre as diretrizes gerais da empresa no que se refere à saúde e segurança do trabalho, normas de controle de qualidade e boas práticas de fabricação, além dos seus direitos e deveres trabalhistas. Embora o treinamento seja oferecido, diante das queixas relatadas pelas operárias há indícios de que o treinamento em um único dia não é suficiente no sentido de integrá-las na empresa.

Outro fator responsável por dificultar a relação interpessoal entre as operárias é o fato de o trabalho ser desempenhado de forma restrita à linha de produção (Magro et al, 2014; Marcatti, 2014). Dessa forma, torna-se imprescindível a presença da operária no seu posto durante toda a jornada de trabalho, sendo necessário, para ir ao banheiro, por exemplo, que outra colega possa a cobrir a fim de evitar o que as operárias chamam de “atolamento” da linha de produção.

Nos setores de abate e desossa, por trabalharem no sistema de linha de produção fordista, torna-se mais difícil a ausência dos colaboradores da linha. A entrevistada 03 destaca que nem sempre é fácil ter cobertura de alguma colega para poder se ausentar:

Vou ser bem sincera, ninguém gosta de ficar ninguém lá não, sabe... Tipo assim, cê tá aí, fica aí até na hora do intervalo [...] é uma luta. Se falta um na linha piorou... Aí sobrecarrega mais.

Nesse sentido, as operárias destacaram também a falta de companheirismo por parte dos colegas homens e mulheres, sendo possível verificar relatos de várias operárias no sentido de que não são tão disponíveis em ajudar os demais, porque veem colegas com má vontade em desempenhar o trabalho ou “fazendo pirraça”. Neste sentido, a entrevistada 06 sintetiza:

[...] tem algumas pessoas que não querem se desenvolver, tem algumas pessoas que têm pirraça com a empresa e querem ser mandada embora [...] sinceramente, tem muitas horas que a gente dá preguiça de ajudar [...] a gente cansa de ajudar as pessoas e não ser ajudado (Entrevistada 06)

Existe ainda uma animosidade no ambiente de trabalho, com queixas em relação aos colegas que se tratam de forma desrespeitosa, com palavrões e xingamentos, fato que ocorre indistintamente com relação aos colegas homens e mulheres, conforme a fala da entrevistada 08: “acho que pra eles é tudo normal, né... tanto faz homem, mulher”.

Essa característica se revelou tão marcante que algumas das entrevistadas atribuíram que a maior dificuldade que enfrentam no trabalho não está relacionada às nuances da atividade frigorífica, mas é, na verdade, o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho.

Diante das constatações das operárias sobre os entraves no relacionamento interpessoal entre os colegas foi possível verificar uma nova categoria de análise sob a qual não haviam sido formuladas perguntas e que se materializou espontaneamente à medida em que as operárias narravam experiências semelhantes que destacavam como as relações interpessoais impactavam negativamente a qualidade de vida do trabalho.

Apesar dos registros evidenciados nas falas das entrevistas, não existe literatura indexada ao Portal CAPES ou à plataforma SPELL da ANPAD que aborde os temas de satisfação no trabalho ou clima organizacional na indústria da carne, o que reforça a ideia de que neste segmento as pesquisas ainda estão mais voltadas para saúde ocupacional, não tendo alcançado ainda questões voltadas à qualidade de vida do trabalhador e aspectos das relações de trabalho.

O viés taylorista, sobretudo no que se refere à alienação do trabalhador (Machado, Murofuse & Martins, 2016; Magro et al, 2014), ficou implícito nas falas das entrevistadas. Ao descreverem suas tarefas, as operárias, quando eram perguntadas sobre a quantidade de carne que processavam por dia, não souberam precisar a quantidade ou a meta que era imposta, tal o grau de fragmentação das tarefas.

Neste sentido, é emblemática a fala da entrevistada 01, que tinha a função de acondicionar os produtos em caixas e pesá-los na balança, ao ser perguntada sobre a quantidade de caixas que pesava em um dia; respondeu: “nossa, não faço nem ideia. É o dia todo, era o dia todo. Com pausa só nos intervalos, almoço e hora de ir embora que parava”.

Além de não saberem mensurar a quantidade de trabalho que realizam diariamente, as operárias foram perguntadas se todos os dias desempenhavam as mesmas funções, no sentido de verificar a percepção da repetitividade de tarefas mencionada pela literatura (Magro et al, 2016; Marcatti, 2014).

De forma geral, o grau de alienação é tão alto que as entrevistadas afirmaram que não faziam as mesmas coisas todos os dias. No entanto, ao ser aprofundada a questão da repetitividade das tarefas, era possível compreender que, a princípio, elas não consideravam o trabalho repetitivo em razão de mudar o tipo de corte realizado ou o tipo de carne a ser cortada em determinado dia, embora, independentemente da meta estabelecida para o dia, a tarefa a ser desempenhada não variava: cortar carnes ou embalar produtos durante toda jornada de trabalho.

Este fenômeno foi observado em diversas entrevistas, desde as operárias que trabalhavam com a matéria prima em natura, até as que trabalhavam com os produtos já industrializados, sendo indiferente o setor no qual estavam alocadas.

Os recortes em momentos diferentes na fala da entrevistada 07 ilustram essa percepção das operárias:

Aí lá é assim, um dia eu tô no fígado, outro dia tô no pé, outro dia eu tô na banha, que mais... Um dia eu tô nas cabeça, mas cada dia eu faço uma coisa [...]

[as tarefas] são sempre as mesmas, muda só a peça, mas é a mesma coisa, é cortar, cortando o dia todo, só muda a peça...

Dessa forma, verifica-se que cabe às operárias tão somente a execução do que foi estipulado pela gerência, um trabalho prescrito e repetitivo, sem que elas tenham sequer dimensão do volume produzido, o que muitas vezes acaba por distorcer inclusive a percepção da realidade do trabalho. Nesse sentido, verifica-se a aplicação dos modelos de produção taylorista, de modo que as operárias se tornam apenas apêndices das máquinas e produzem um trabalho alienado (Magro et al, 2014; Marcatti, 2014; Rambaldi, 2019).

As categorias estabelecidas no roteiro de entrevistas não contemplavam questões específicas relacionadas à rotina das operárias além do trabalho realizado no cotidiano das linhas de produção, no entanto, despontou como uma importante categoria de análise evidenciando como a rotina das operárias se reveste de precariedade.

O primeiro tópico que suscitou essa nova categoria se refere a alimentação das operárias que, embora não tenha sido objeto de pergunta, surgiu espontaneamente durante as entrevistas em diversas falas, indicando como a rotina de trabalho nas linhas de produção na suinocultura torna precária aspectos relacionados à subsistência destas mulheres, como é o caso de sua alimentação.

Ao relatarem sobre seu cotidiano foi possível perceber como a maioria delas passa por longos períodos sem se alimentarem, uma vez que a empresa fornece apenas duas refeições: para as que laboram no primeiro turno, café da manhã e almoço, enquanto as operárias do segundo turno recebem café da tarde e jantar.

Por razões de controle de qualidade (risco de contaminação da carne) é proibido ingressar nas dependências da empresa com alimentos, razão pela qual as operárias não podem levar lanches para se alimentarem nos intervalos, de modo que, após o intervalo intrajornada para repouso e alimentação (almoço ou janta), só se alimentam depois que retornam para casa.

Dessa forma, as operárias, mesmo desempenhando atividades pesadas e que demandam esforço físico intenso, passam por longos períodos sem se alimentar, tendo sido comum nas entrevistas o relato de que sentem fome, como é o caso da entrevistada 08: “chega em casa quer comer até as paredes (riso); a gente fica com muita fome”.

Em relação a este tópico não foi encontrado na literatura a respeito do trabalho na indústria da carne pesquisas que se aproximassem da questão da precariedade na alimentação dos trabalhadores ou que descrevessem a rotina dos trabalhadores contemplando esta realidade de longos períodos sem alimentação. Novamente, fica destacado como as pesquisas realizadas neste segmento não alcançaram ainda temáticas voltadas à qualidade de vida do trabalhador e aspectos cotidianos do trabalho em linhas de produção.

Ainda com relação à rotina das operárias, a questão dos tempos de deslocamento até o trabalho contribuiu com a identificação desta nova categoria. A cidade na qual a unidade industrial está sediada é uma cidade de médio porte, com cerca 150 mil habitantes. Apesar disso, as operárias, de forma geral, gastam muito tempo no traslado até o trabalho, uma vez que o frigorífico está situado na zona industrial, muito afastada do centro da cidade.

A maior parte das entrevistadas residem essencialmente em dois pontos distintos na cidade: um bairro antigo, situado no entorno do setor industrial, este ficando mais próximo do

frigorífico, e um bairro novo, bastante periférico, composto por casas populares em outro ponto da cidade, distante cerca de 10 quilômetros da unidade industrial.

Durante a realização das entrevistas que foram feitas pessoalmente na casa das operárias, foi possível perceber como várias delas residem perto umas das outras nestes dois bairros, o que foi confirmado pelas próprias operárias que comentavam ter várias colegas de trabalho que são também suas vizinhas.

A dificuldade relacionada aos tempos de deslocamento foi vislumbrada de forma mais acentuada entre as operárias que precisam fazer o uso do transporte público para o deslocamento até o trabalho. Como a empresa não disponibiliza meios para transporte aos trabalhadores e existe apenas uma linha de ônibus que opera a rota até o frigorífico, as operárias que moram distantes do trabalho precisam necessariamente tomar duas conduções para chegarem ao trabalho.

A entrevistada 01, por exemplo, mora no mencionado bairro periférico e afastado do frigorífico e relatou que acorda às 04:20 da madrugada para que consiga chegar ao frigorífico a tempo de sua jornada, que se inicia às 06:10 da manhã, uma vez que tem que pegar dois ônibus, dependendo, portanto, quase duas horas no transporte público diariamente.

O fato de não possuírem meios próprios para o deslocamento, evidencia elementos ligados ao perfil socioeconômico dessas mulheres e exercem um impacto significativo na vivência de trabalho de todas elas (Machado, Murofuse & Martins, 2016).

A análise interseccional se mostra um elemento importante, neste caso, do ponto de vista econômico (Kergoat, 2010; Minuzzi & Petermann, 2021), uma vez que condições financeiras melhores podem proporcionar algumas facilidades como o deslocamento com veículo próprio, poupando o tempo diário no traslado até o trabalho, o que acaba sendo um fator preponderante, ainda que se trate de uma cidade de médio porte e não de um grande centro urbano.

Importa destacar que o impacto do tempo de deslocamento para o trabalho e a qualidade de vida do trabalhador constitui um tema já explorado pela literatura, mas, via de regra, sob a ótica dos grandes centros urbanos e regiões metropolitanas, não tendo sido encontrado na literatura indexada ao Portal CAPES pesquisas nesse sentido voltadas às cidades menores, como é o caso da cidade em que se situa o frigorífico objeto desta pesquisa.

Logo, ainda que o grupo das operárias se caracterize por ser composto por mulheres de baixa renda, cuja média salarial está em torno de R\$1.300,00, não é possível se falar sobre homogeneidade do grupo, estando algumas realidades ainda mais sujeitas à precarização que outras em razão do fator econômico (Biroli, 2016; Crenshaw, 1989; Kergoat, 2010).

Dessa forma, portanto, pode ser visualizada que a precarização do trabalho em frigoríficos se traduz para além da natureza insalubre e desgastante do trabalho (Bosi, 2013; Oliveira & Mendes, 2014), mas se exterioriza também por meio insegurança alimentar e pelos tempos de deslocamento que influenciam diretamente na qualidade de vida das operárias (Ávila & Portes, 2012; Cunha, Caixeta & Wander, 2019) fenômenos que ficaram evidentes a partir análise e da inserção da rotina cotidiana das operárias como nova categoria.

No que se refere à análise do ambiente e das condições de trabalho, bem como da natureza das tarefas que executam, a partir da narrativa das entrevistadas sobre a rotina de trabalho foi possível ratificar todas as particularidades do trabalho em frigorífico que são abordadas na literatura.

Os riscos ocupacionais, como a presença de agentes biológicos, responsáveis também pelo mau cheiro e pela sujeira dos uniformes (Marra, Souza & Cardoso, 2013), o risco de acidentes de trabalho graves (Araújo & Gosling, 2008) e os problemas ergonômicos supramencionados (Magro et al, 2016; Oliveira & Mendes, 2014), foram corroborados pelas entrevistadas sem divergências com a literatura.

Em relação ao risco físico, no que se refere à submissão a temperaturas baixas (Magro et al, 2016), as operárias que trabalham no setor da desossa – que dentre os setores produtivos é o que apresenta as menores temperaturas – foram as que mais relataram queixas em relação à temperatura gelada à qual estão submetidas, o que não surpreende.

A entrevistada 09 descreve o setor como um lugar “muito gelado, geladíssimo mesmo”. Enquanto a entrevistada 05 relatou que somente o uso do uniforme fornecido pela empresa não tem sido suficiente para garantir o conforto térmico. Para se proteger do frio, ela e algumas outras colegas infringem as regras relacionadas às boas práticas de fabricação – que veda a utilização de outras roupas sob o uniforme, a fim de evitar contaminações – e acabam trabalhando com duas ou três calças por baixo da calça de uniforme no intuito de amenizar a temperatura.

O desconforto térmico ocasionado pelo frio causa efeitos como formigamento e ardência nas extremidades do corpo (Rosa & Lima, 2019; Takeda, Moro & Guths, 2021). No caso da atividade frigorífica o desconforto aparece, sobretudo, nos membros superiores que estão mais expostos em razão da movimentação com as facas, conforme destaca a entrevistada 05: “é tanto frio que a gente dá choque nas mãos [...] nossa, os dedos da gente chega doer, tem dia que cê acha que seus dedos tá em dois, de tão gelado, muito gelado [...]”.

Além da correlação entre os riscos ocupacionais e o tipo de trabalho desempenhado, a partir das percepções do trabalho realizado pelas operárias, foi possível inferir que as operárias

consideram o trabalho compatível com seu tipo físico e idade, apesar das queixas relacionadas à rotina do trabalho e ao caráter exaustivo das tarefas.

Os dados do questionário mostraram que 44% sempre o consideram compatível e 42% consideram às vezes. Apenas 11% das respondentes informaram que o trabalho nunca é compatível com o tipo físico e idade.

Importa ressaltar que a perspectiva mais crítica, atrelada à percepção de que o trabalho nunca é compatível com seu tipo físico e idade é observada no grupo de mulheres mais jovens, cuja média de idade é de 26 anos, portanto, 4 anos a menos que a média geral de idade das respondentes do questionário.

Nesse sentido, é possível inferir que a idade é um fato que influencia a percepção das mulheres a respeito da dureza das tarefas que desempenham. As mulheres mais jovens, muitas vezes, têm um histórico de vida menos sofrido que o das mulheres mais velhas, o que pode impactar inclusive a sua capacidade de tolerar situações difíceis ou adversas (Souza & Lemos, 2020).

Outros elementos que podem explicar como as diferentes gerações compreendem a natureza do trabalho são trazidos por Barros e Araújo (2018), no sentido de que as gerações mais jovens possuem maior arcabouço cultural em razão do maior e melhor acesso à informação e à tecnologia ao qual estão expostos, além do fato de o trabalho não representar a dimensão mais importante da vida destas jovens, ao contrário do que, via de regra, acontece com pessoas mais velhas.

Diante disso, torna-se evidente como é importante o conceito de interseccionalidade para a conjugação de categorias de análise para além do gênero (Biroli, 2016). Conforme a amostragem supramencionada, as categorias “mulher”, ainda que conjugada com o fator “operária”, não são suficientes para homogeneizar as percepções das trabalhadoras (Kergoat, 2010; Minuzzi & Petermann, 2021). Neste tópico, por exemplo, o critério da idade demonstra-se fundamental para compreender as diferentes impressões que as mulheres operárias têm de seu trabalho.

Além das perguntas a respeito da percepção do trabalho pelas próprias mulheres, elas também foram perguntadas sobre suas impressões quando se compara o seu trabalho com o trabalho desempenhado pelos homens, no intuito de aferir a percepção da divisão sexual do trabalho nas linhas de produção (Hirata, 2010; Lemos Junior & Tiago, 2018).

A pesquisa quantitativa indagou se o ambiente de trabalho é composto por mais homens que mulheres, sendo que 46% das respondentes afirmaram que às vezes isso ocorre e 33% responderam que isso nunca acontece.

Inicialmente a percepção das operárias sobre a composição do ambiente de trabalho chamou a atenção, uma vez que divergiam dos dados fornecidos pelo setor de recursos humanos. Quantitativamente os homens representam mais de 50% da força de trabalho nos setores que integram o chão de fábrica na empresa.

Diante desse fato, a questão foi aprofundada na fase de entrevistas quando, novamente, as operárias se dividiram em duas posições: a primeira de que o ambiente de trabalho é misto, composto por metade de homens e metade de mulheres e a segunda pela qual há mais mulheres que homens nas linhas de produção.

Embora a percepção das mulheres sobre a composição do ambiente de trabalho divirja da estatística da empresa, o fenômeno pode ser explicado por dois fatores que perpassam pela divisão sexual do trabalho.

O primeiro se relaciona com o fato de os cargos de gestão serem ocupados majoritariamente por homens. Logo, quando as operárias refletiam sobre a composição do ambiente de trabalho, levavam em conta somente os colegas que desempenham as mesmas funções, desconsiderando a presença da figura masculina no exercício do cargo de chefia, ainda que lotados no seu setor de trabalho.

Esta primeira hipótese reafirma a ideia da divisão sexual vertical do trabalho (Carloto & Gomes, 2011; Hirata, 2010; Rafnsdóttir & Weigt, 2018, Sousa & Guedes, 2016), segundo a qual as mulheres têm dificuldade de ascender aos postos mais altos da hierarquia organizacional, de modo que os homens se fazem presentes no ambiente de trabalho não como pares e sim como chefes.

O segundo fator corrobora a divisão horizontal do trabalho no sentido de que, mesmo na atividade de linha de produção, a divisão das tarefas perpassa pela questão do gênero, segregando as funções de homens e as funções de mulheres (Bertolin & Silveira, 2019; Biroli & Quintela, 2021; Bloksgaard, 2011; Lemos Junior & Tiago, 2018).

Conforme preconizado por Carloto e Gomes (2011), se estabelece um arranjo de competências e atribuições que pertenceriam ao gênero feminino, e outro arranjo de funções que pertenceriam ao gênero masculino, de modo que, dentro dos próprios setores de trabalho ou linhas de produção, são formados pequenos nichos de tarefas nos quais somente mulheres podem trabalhar, supostamente em razão da natureza da tarefa (Dantas & Cisne, 2017).

Quando perguntadas se as tarefas que desempenham são as mesmas que os colegas homens desempenham, 22% das mulheres consideram que as atividades são sempre as mesmas, 58% responderam que às vezes são as mesmas e 18% nunca consideram o trabalho o mesmo

que o dos homens. Portanto, estes números sugerem que a maioria das operárias (76%) percebe a divisão sexual do trabalho.

Relacionada a esta pergunta, as mulheres também foram perguntadas se o trabalho que exercem é tão pesado quanto o trabalho desempenhado pelos homens. As respostas mostram que as operárias tendem a achar seu trabalho menos pesado que o trabalho exercido pelos homens (79%). Através do questionário ficou explícito que apenas 21% das mulheres consideram que seu trabalho é sempre mais pesado que o exercido pelos homens.

A literatura é robusta no sentido de reconhecer a existência de diferenças entre o trabalho exercido pelos homens em relação ao exercido pelas mulheres (Bertolin & Silveira, 2019; Holzmann, 1995), afirmando, ainda, que o trabalho dos homens é caracterizado por ser supostamente mais árduo quando comparado com o trabalho das mulheres (Sousa & Guedes, 2016).

A partir da análise dos dados extraídos da pesquisa quantitativa foi possível visualizar como o estabelecimento de uma divisão sexual no ambiente de trabalho, do ponto de vista de homens fazerem trabalhos mais pesados, que exigem mais força, é sim percebido pelas mulheres operárias.

Apesar disso, os dados inicialmente explicitados pelos questionários não traziam clareza sobre a profundidade da percepção que as operárias têm da divisão sexual do trabalho ou mesmo sobre o estabelecimento de uma divisão horizontal ou vertical do trabalho (Bloksgaard, 2011; Rafnsdóttir & Weigt, 2018; Sousa & Guedes, 2016).

Por esta razão os dados foram pormenorizados durante a fase das entrevistas, quando as operárias foram estimuladas a descrever suas funções no frigorífico e foram perguntadas se os colegas homens desempenhavam as mesmas tarefas que elas realizavam.

Todas as entrevistadas, exceto a entrevistada 03, afirmaram que existem diferenças entre as funções que os homens desempenham e aquelas que são desempenhadas pelas mulheres, sendo comum a fala de que a diferença na distribuição das tarefas se dá em razão do serviço que os homens realizam ser mais pesado, no sentido de suportar maiores cargas e exigir mais força física.

Especificamente no caso da entrevistada 03, a única que afirmou que “a mulher faz a mesma coisa de homem, não tem nada a ver”, existe um relato que evidencia como o fato de, na sua concepção desempenhar uma tarefa igual à dos homens, resulta de uma luta por ocupar um espaço até então masculino:

[...] foi a primeira vez de eu pesar salsicharia, é, eu pedi pro meu líder pra eu bater... Aí ele já riu da minha cara: “ah, não dá conta... mulher não dá conta não, tem que ser homem”, sério, aí eu falei: “não, vou te mostrar”. E foi e eu bati... Nu, e é pesado viu, até arrependi... Fui lá e bati. Porque pra mim não tem isso não. Claro, é pesado, mas se eu quero fazer, eu sei que eu dou conta [...] (Entrevistada 03)

Neste caso em particular, existe um recorte interseccional bastante específico em razão desta ser a operária mais jovem da amostragem, apesar de na sua concepção as tarefas serem as mesmas, a sua fala explicita o arrependimento sentido ao desempenhar o trabalho até então exercido exclusivamente pelos homens, o que elucida como estas funções exigem mais vigor físico, que acabam sobrecarregando a mulher.

O ponto de vista da entrevistada 03 pode ser interpretado através do prisma da juventude, em se tratando de imaturidade, considerando que esta é a operária mais jovem entrevistada. Para as mulheres mais velhas, é inviável desempenharem as mesmas funções que os homens até mesmo em razão do risco de adoecimento em virtude dos pesos que tem que ser suportados.

Desta maneira, portanto, o recorte interseccional é um marcador fundamental para compreensão da fala e das percepções da entrevistada 03, uma vez que, mesmo laborando em um setor com várias outras mulheres, o fato de ser mais jovem que as demais, diferencia as suas percepções das demais operárias (Biroli, 2016; Kergoat, 2010; Machado, Costa & Dutra, 2018; Minuzzi & Petermann, 2021).

A entrevistada 03 está alocada no setor da desossa e algumas falas de outras operárias do mesmo setor, porém, mais velhas e com mais tempo de empresa, fazem um contraponto às suas percepções. Nesse sentido, a entrevistada 05 explicita que “não vale a pena” desempenhar a tarefa que os homens desempenham, pois o risco de lesões ou de problemas osteomusculares importa mais que um eventual acréscimo no salário.

No setor em questão a função de desossador é a mais prestigiada, pois é a que exige mais habilidade do trabalhador e é melhor remunerada, embora seja um trabalho bastante pesado. No setor existe cerca de 50 desossadores, sendo apenas 09 mulheres.

A entrevistada 09 é uma das mulheres desossadores e destaca como o desempenho da função depende inclusive da matéria prima a ser trabalhada, uma vez que, mesmo ela sendo uma operária experiente, não consegue exercer sua função em todos os tipos de cortes de carne: “Mas eu desosso só barriga, né, não desosso outra coisa não, que é muito pesado, né...”.

A operária 09 salienta ainda como a idade acaba sendo um fator que influencia em sua produtividade na linha produção e que nem todas as mulheres conseguem desempenhar essa tarefa. Apesar disso, não se trata apenas de a questão da mulher conseguir ou não desempenhar as tarefas preponderantemente masculinas, mas também de querer fazer sabendo das dificuldades relacionadas ao peso, à repetição e o cansaço ocasionados pela tarefa:

[o que o homem faz] é mais pesado, dependendo a mulher não consegue não, que é pesado...

Eu ficava direto desossando, eles até me tirou um pouco porque vai chegando a idade, né, as força vai ficando pouca (riso), eles ficou com dó [...]

Assim, se quiser faz [mulheres desempenharem a função dos homens], sabe, o problema é querer (risos) [...] (Entrevistada 09)

As falas das entrevistadas novamente confirmam as características do trabalho nas linhas de produção, marcado por intenso desgaste físico e repetitividade (Bosi, 2013; Magro et al, 2016; Oliveira & Mendes, 2014). Apesar disso, fica evidenciado como a parcela mais árdua do trabalho é destinada aos homens, o que corrobora a persistência da divisão sexual do trabalho no ambiente das linhas de produção (Biroli & Quintela, 2021; Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2009).

Na prática, pôde ser observado pela pesquisadora que alguns dos trabalhos mais pesados, desempenhados exclusivamente pelos homens, se materializam através de tarefas que exigem, de fato, um esforço físico vigoroso para serem realizadas, sobretudo em razão do peso que precisa ser transportado.

Alguns exemplos deste tipo de tarefa é a de empurrar as carcaças (“bandas de porco”), que estão suspensas nas nórias, para acondicionamento dentro das câmaras frias, uma vez que neste ponto da linha de produção a nória não é automatizada. Ou, ainda, a tarefa de empurrar os carrinhos de massa (massas de presunto, linguiça, etc.) para posicioná-los em frente ao robô que faz a mistura da massa e dos condimentos. No caso das bandas de porco, o peso médio é de 80 quilos cada banda; no caso dos carrinhos de massa, vazios pesam cerca de 40 quilos, podendo chegar a 250 quilos quando cheios de matéria-prima.

Durante as entrevistas houve vários registros percebidos nas falas das operárias como “É mais pesado mesmo, mais braçal, tem que ser os homens...” (entrevistada 04); “porque geralmente homem é alto, é mais forte e aí pega lá no alto” (entrevistada 02) ou “tem tipo de serviço lá que mulher não consegue fazer não, pode até conseguir, mas é muito forçado” (entrevistada 11).

Embora a literatura aborde que o fenômeno da divisão sexual do trabalho está camuflado por um sentido biológico, quando na verdade se trata de uma construção social (Biroli, 2016; Lemos Junior & Tiago, 2018), especificamente no caso de algumas tarefas desempenhadas na linha de produção, é possível justificar a separação de tarefas, uma vez que algumas delas seriam demasiadamente desgastantes para as mulheres.

Ao menos no estágio atual de desenvolvimento tecnológico do frigorífico estudado, que ainda não suprimiu determinadas tarefas pesadas com uso de tecnologia. Esta falta de investimento da empresa acontece talvez por economia, pois poderia ser mais barato usar força humana mal paga do que pagar por tecnologia.

Se a divisão horizontal do trabalho, materializada pela ocupação de postos de trabalho exclusivamente por homens ou por mulheres (Bloksgaard, 2011; Lemos Junior & Tiago, 2018), em alguns casos pode ser justificada diante da natureza da tarefa, ainda que seja por falta de investimento da empresa, o mesmo não ocorre em relação à divisão vertical do trabalho (Biroli & Quintela, 2021; Hirata & Kergoat, 2007; Rafnsdóttir & Weigt, 2018).

Quando da aplicação dos questionários, as operárias foram questionadas se achavam que tinham menos oportunidades de “classificação” – termo usado por elas para se referir à promoção – que os colegas homens. Surpreendentemente, apenas 21% das operárias afirmou que sempre percebiam isso, enquanto 43% afirmou que isso nunca acontecia.

A partir das respostas ao questionário fechado, este tema foi abordado nas entrevistas qualitativas, quando se perguntou às operárias sobre as possibilidades de acesso a aumentos salariais e promoções. Neste caso, a maioria das entrevistadas afirmou que consegue perceber como os homens são privilegiados no acesso a determinadas oportunidades, em detrimento das mulheres. A entrevistada 11, por exemplo, foi categórica ao afirmar:

Lá eu acho que trata diferente, sabe. Tanto em tudo, sabe. No salário, até um jeito de tratar. Os homem lá é muito machista.

No que se refere aos salários, em 2020 a empresa implantou uma nova política de cargos e salários que foi inclusive mencionada por algumas entrevistadas e avaliada de forma positiva

por elas. Segundo as operárias, o novo plano de cargos corrigiu algumas distorções, sobretudo em relação às oportunidades concedidas aos homens e às mulheres, uma vez que tornou os critérios para promoção mais objetivos e transparentes:

Tipo tem homens que em seis meses já ganharam qualificação [...] tem homem também bom serviço, porém que ganham mais no grito [...] (Entrevistada 06)

Geralmente, a maioria era homem [que recebiam promoções], agora hoje mudou, que implementou esse projeto aí lá dentro, aí vamo falar que não tá 100% igualitário não, mas deu uma melhorada boa. (Entrevistada 02)

O acesso à “classificação” era mais facilitado aos homens, principalmente antes da instituição das regras do plano de salários, evidenciando como, na falta de critérios objetivos, os homens eram sempre favorecidos, reforçando a maior importância atribuída aos estereótipos masculinos e ao pressuposto do maior valor do trabalho realizado pelo homem (Hirata & Kergoat, 2007; Lemos Junior & Tiago, 2018).

Portanto, no que se refere à divisão vertical do trabalho, é possível perceber a persistência de uma sistemática pela qual os homens ocupam os postos mais privilegiados e melhor remunerados, ainda que se trate de tarefas braçais, vinculadas às posições do chão de fábrica (Bruschini & Lombardi, 2000; Dantas & Cisne, 2017; Enoque et al., 2019; Noûs, 2020).

Ainda no que tange à divisão do trabalho e ao acesso às promoções, uma fala específica da entrevistada 04 destoou de todas as demais, pois, ao ser perguntada sobre as oportunidades de classificação, a operária afirmou que “não tem como cê subir de cargo”, uma vez que “tudo é peão, então cê não cresce de cargo”.

Essa fala da entrevistada 04 fornece indícios na direção de que não há que se falar em carreira para a mulher operária, mas tão somente de trabalho, uma vez que o sentido do trabalho para elas é essencialmente o retorno financeiro que lhes proporciona a subsistência, não envolvendo necessariamente elementos relacionados à satisfação ou reconhecimento profissional (Graf & Chalfin Coutinho, 2012).

Como a questão surgiu espontaneamente e não foi objeto de pergunta em outras entrevistas é difícil fazer outras inferências, embora a fala da operária seja muito marcante.

Retomando a questão da divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero que a fundamentam, responsáveis pela sistemática de superioridade do masculino sobre o feminino (Graf & Chalfin Coutinho, 2012; Holzmann, 1995; Kergoat, 2009 Sousa & Guedes, 2016), despontam as manifestações de preconceito como uma consequência inevitável dessa estrutura.

Na fase dos questionários, as operárias foram perguntadas se escutavam piadas indesejadas dos colegas homens sobre mulheres e se já haviam sido desrespeitadas pelos colegas homens pelo fato de serem mulheres. Para os dois itens as respostas preponderantes foram de que essas situações não eram comuns, 73% e 88%, respectivamente.

Apesar disso, não é possível afirmar se as operárias compreenderam a pergunta pelo viés das tarefas desempenhadas no trabalho ou por um viés de assédio, que não é objeto desta pesquisa.

O tópico sobre preconceito e discriminação, embora tenha sido eliminado dos tópicos principais para aprofundamento, foi levantado durante a fase de entrevistas no sentido de verificar se o preconceito sentido pelas operárias se referia à divisão sexual do trabalho ou efetivamente a experiências de assédio e violência, de modo que as operárias foram questionadas se vivenciavam alguma experiência de discriminação por parte dos colegas homens.

Com as falas das entrevistadas ficou evidente como as manifestações de preconceito e discriminação não são comuns, mas às vezes se exteriorizam no sentido de os homens acreditarem que elas não são capazes de realizar determinadas tarefas, revelando que o preconceito sofrido pelas operárias é um elemento que compõe a categoria divisão sexual do trabalho.

Muitas vezes as manifestações que diferenciam ou discriminam as mulheres operárias são sutis e aparecem na forma de brincadeiras, conforme exemplificado pela entrevistada 02:

Eles aí fazem esse tipo de piadinha: “larga isso aí, isso aí não é serviço pra mulher, cê não dá conta, não”, isso aí tudo eles faz...

Apesar disso, as operárias não se mostram muito afetadas pelas falas dos colegas homens. Durante a aplicação dos questionários na empresa, muitas operárias chegavam a brincar sobre os homens não se atreverem a fazer piadas ou gozações com elas, pois se isso acontecesse elas não se calariam e partiriam para o enfrentamento. Foram diversos comentários no sentido de que “ah, eles não são doidos de fazer isso”.

O preconceito se materializou de forma mais surpreendente em relação à resistência que alguns homens têm de laborar em postos de trabalho que são unicamente ocupados por mulheres ou mesmo em desempenhar tarefas que são consideradas femininas. A entrevistada 06 exemplifica:

Os homens, se quisessem, se não tivesse um pouco de preconceito, homem também podia trabalhar na mesa, porque tem muito homem bom na faca [...] só que tem um certo preconceito que quem trabalha na mesa é só mulher [...]

Nestes casos, ainda que tenham as habilidades necessárias para o desempenho da tarefa, os homens se absterem de ajudar as colegas pelo fato de se tratar de “serviço de mulher”. Este tipo de acontecimento corrobora o fato de que a dominação masculina é um fenômeno que prejudica e segrega as mulheres, mas também aprisiona os homens, que precisam corresponder às expectativas impostas por este ideal de masculinidade (Alcadipani, 2010; Enoque et al, 2019; Kergoat, 2009; Reddy, Sharma & Jha, 2019).

A divisão sexual do trabalho se mostra, portanto, como a consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, mas também como o princípio organizador da desigualdade no trabalho, responsável pela assimetria nas relações de gênero no trabalho, conforme sintetizado por Carloto e Gomes (2011).

As operárias entrevistadas foram indagadas ainda a respeito de ter vontade de trabalhar em outro posto de trabalho, mas não poderem pelo fato de ser mulher. Quantitativamente prevaleceram as mulheres que não vivenciam esta situação, correspondendo a 47% da amostra, 33% às vezes tem este desejo e 19% informaram que sempre quiseram trabalhar em outro posto, mas não podem em razão de ser mulher.

Neste tópico existe uma intersecção com a sexualidade, ao se analisar somente as mulheres que se identificam como homossexuais ou bissexuais. Considerando-se somente as respostas das mulheres não heterossexuais, 59% afirmaram ter o desejo de trabalhar em outro posto, mas ser impedida pelo fato de ser mulher sempre ou às vezes.

Em relação a este item, a percepção distinta entre as mulheres lésbicas e as mulheres heterossexuais denota que, apesar da aparente neutralidade em relação à heterogeneidade dentro do ambiente organizacional, existe uma barreira sentida pelas lésbicas, indicando que elas compõem um gueto dentro da própria minoria de mulheres.

Apesar de não terem sido encontrados na literatura estudos específicos sobre o trabalho de LGBTQIA+ no chão de fábrica, as pesquisas com este nicho revelam de forma bastante expressiva suas vivências de preconceito, barreiras e discriminação no ambiente organizacional que ainda é moldado pela heteronormatividade (Caproni Neto, Silva & Saraiva, 2014; Caproni Neto & Saraiva, 2018).

Para a fase de entrevistas foram feitas tentativas com operárias lésbicas e bissexuais, mas apenas uma operária dentre as contatadas quis participar. Mesmo assim, ao ser perguntada sobre as questões relativas à sua sexualidade e se de alguma forma isso trazia impactos no trabalho houve resistência desta mulher em expor sua vivência, razão pela qual não foi possível o aprofundamento dos dados.

O último agrupamento de perguntas contemplou as questões relacionadas à dimensão trabalho e família para as operárias, buscando compreender em que medida se tratava de uma dimensão de conflito ou harmonia (Bruschini & Ricoldi, 2009; Chagas, Marques & Barros, 2005; Pereira & Ribeiro, 2014), bem como se o trabalho nas linhas de produção impactava de alguma forma suas relações pessoais.

No questionário as operárias foram perguntadas sobre o trabalho doméstico que tinham que realizar depois de chegarem do trabalho, sendo que 68% da amostragem respondeu que sempre tinham obrigações domésticas para cumprir, enquanto apenas 4% afirmou que isso nunca acontecia.

Durante a aplicação dos questionários na empresa, foi possível observar nitidamente uma inquietação por parte das operárias quando chegavam neste ponto do questionário. Logo na primeira pergunta surgiam diversos comentários no sentido de que “trabalho de casa nunca acaba”, “quem dera não tivesse nada” ou se dirigiam uma à outra com comentários irônicos como “fulana, será que não tem serviço de casa pra fazer?”. Desde logo foi possível perceber como a dimensão do trabalho doméstico é marcante na vida das operárias e sem dúvidas provoca impactos na realidade dessa mulher.

A literatura é abundante no sentido de que a maior parcela do trabalho doméstico recai sobre as mulheres, sendo delas a responsabilidade pelas tarefas de cuidado com a casa e os membros da família (Mota Santos et al, 2015). Nesta sistemática, os cônjuges e companheiros homens estão praticamente exonerados dessa parcela de obrigação, assim como ocorre com os filhos, especialmente com os filhos homens (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Ricoldi, 2009).

A partir das respostas extraídas do questionário, ficou evidente a existência da divisão sexual do trabalho doméstico e, principalmente, o fato de que, para as operárias, o fardo das tarefas do lar é ainda mais solitário (Dantas & Cisne, 2017).

Dentre as respondentes do questionário 84% nunca contam com ajuda de terceiros remunerados, como diaristas, babás ou domésticas para realizar as tarefas de casa (como a literatura traz no caso das mulheres executivas), fato que se reproduziu nas entrevistas, uma vez que nenhuma das entrevistadas também possuía este tipo de auxílio.

Especificamente neste ponto, existe uma reprodução do que é encontrado na literatura no sentido de que as mulheres das classes mais baixas são ainda mais sobrecarregadas com afazeres domésticos em razão da impossibilidade de terceirização das tarefas do lar, principalmente pela ausência de recursos financeiros para arcar com os custos de um auxílio externo para realização das tarefas domésticas (Ávila & Portes, 2012; Valeriano & Tosta, 2021).

As operárias foram perguntadas sobre a participação dos membros da família na divisão das tarefas domésticas. Dentre as mulheres casadas, 37% afirmaram que seus companheiros sempre as ajudam com as tarefas domésticas e 26% afirmaram que os companheiros ajudam às vezes.

Em relação aos filhos, a taxa de participação nas tarefas domésticas foi menor, sendo que somente 16% das respondentes afirmaram que seus filhos sempre ajudam nas tarefas domésticas e 20% ajudam às vezes.

Os dados a respeito da contribuição dos membros da família revelaram que as mulheres operárias atribuíam aos companheiros e filhos uma participação bastante elevada nas tarefas domésticas. Apesar disso, a literatura que trata de mulheres de condição econômica mais elevada (Mota-Santos, Azevêdo & Lima-Souza, 2021; Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019) que existe pouca participação dos cônjuges e dos filhos e que incide sobre as mulheres a maior parte do trabalho, sobretudo no que se refere às famílias de condições socioeconômicas mais baixas (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Ricoldi, 2009; Vieira & Amaral, 2013).

Diante dessa possível discordância dos dados, a distribuição das tarefas domésticas foi objeto de pergunta durante a fase de entrevistas qualitativas. As entrevistadas foram perguntadas primeiro sobre a divisão das contas da casa, do ponto de vista financeiro. Todas as operárias casadas afirmaram que as contas são divididas igualmente com os maridos, invariavelmente.

Um dado interessante apareceu nos casos em que as operárias são casadas e possuem filhos mais velhos, que já estão inseridos no mercado de trabalho. Neste caso, ainda que estejam

empregados e possuam seus próprios rendimentos, os filhos estão exonerados das despesas do lar e não contribuem financeiramente com as despesas da casa.

No caso da entrevistada 03, que é solteira e mora com os pais, a situação é similar, ainda que seja observada pelo viés de filha e não sob a ótica da maternidade. Ela afirma que “paga uma conta ou outra”, mas a responsabilidade por prover a casa recai sobre seus pais, ainda que esteja empregada há mais de dois anos no frigorífico.

No que se refere propriamente ao desempenho das tarefas domésticas, foi perceptível como o trabalho do lar é uma dimensão significativa na vida das operárias, de modo que toda a sua rotina é programada e planejada pensando nas tarefas domésticas que tem que desempenhar durante a semana (Ávila & Portes, 2012; Valeriano & Tosta, 2021).

Assim que perguntadas, as operárias já descreviam sua rotina de afazeres domésticos, ficando evidenciado como elas priorizam por fazer pequenas tarefas domésticas diariamente e reservam os finais de semana para uma “geral na casa”.

Apesar de se dedicarem a pequenas tarefas diariamente, o tempo acaba sendo pouco para manter a casa em ordem, conforme fica evidenciado pela fala da entrevistada 05:

Assim que eu chego do serviço, aí começa tudo... Aí começa a lavar roupa, arrumar a casa, olhar menino, tarefa de escola, janta e quando vê já é dez, dez e meia, onze horas da noite [...]

Apesar de não indicarem numericamente a quantidade de horas que dedicam ao trabalho doméstico, a partir da fala da entrevistada 05 fica evidente que o tempo que dispõe fora do frigorífico e usado na sua maior parte para realização de afazeres domésticos. Logo, além das oito horas diárias do trabalho realizado no frigorífico, as operárias lidam ainda com o trabalho doméstico, que absorve uma parcela significativa de sua rotina diária (Ávila & Portes, 2012; Duarte & Spinelli, 2019).

Esta situação é agravada em razão da mensuração do tempo, pois, conforme Carloto e Gomes (2011) salientam, o trabalho doméstico não é determinado pelo mesmo tempo que rege o assalariado, o que acentua a distorção na percepção do tempo dispendido com as tarefas domésticas pelas mulheres.

Retomando a questão da divisão do trabalho doméstico, as entrevistadas afirmaram que seus companheiros são colaborativos com as tarefas domésticas e sempre dividem o serviço de casa com ela. Chamou a atenção da pesquisadora o fato de que as operárias, de pronto, sempre destacavam o quanto o serviço doméstico é dividido entre elas e seus companheiros.

Ocorre que, à medida em que se aprofundavam as questões sobre a divisão do trabalho doméstico, ficava evidente a reprodução de alguns estereótipos tratados na literatura, como, por exemplo, o fato de o papel atribuído ao homem ser secundário, o de “ajudante” do serviço doméstico, cuja responsabilidade primária pertence à mulher (Bruschini & Ricoldi, 2009; Duarte & Spinelli, 2019; Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019; Rafnsdóttir & Weigt, 2019).

A caracterização da participação do companheiro como “ajuda” foi recorrente e apareceu em quase todas as falas das operárias casadas, independente de outros fatores de interseccionalidade. Dessa forma, na percepção das operárias em geral o homem está inserido num papel de coadjuvante das responsabilidades do lar:

O [nome do marido] chega e coloco ele para me ajudar, quando estou lavando aqui para dentro ele tá lavando isso daqui [área externa], lavando a calçada pra mim, é assim [...] (Entrevistada 07)

[...] eu tenho marido muito bom, sabe, me ajuda demais da conta, inclusive está ali lavando o banheiro agora para mim [...] (Entrevistada 10)

Meu marido me ajuda, né. Quando na sexta-feira eu vou dar faxina ele me ajuda. Se eu tô lavando roupa me ajuda a fazer a janta. (Entrevistada 11)

A partir dos recortes nas falas das entrevistadas é possível perceber como a participação do companheiro nas tarefas domésticas está revestida por um caráter de ajuda (Ávila & Portes, 2012; Chagas, Marques & Barroso, 2005; Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019).

Além disso, é visível como a participação dos homens nas tarefas do lar está, via de regra, condicionada ao fato de a mulher também estar realizando trabalhos domésticos, ou seja, eles só realizam atividades do lar quando são acionados para tal e quando as mulheres também estão desempenhando este tipo de afazer.

Para além do papel de coadjuvante exercido pelos homens, a partir de algumas falas foi possível perceber que a forma com a qual os companheiros realizam tarefas domésticas não é satisfatória para as operárias. No entanto, elas não se queixam diretamente com eles porque o

fato de os homens ajudarem já é considerado uma grande contribuição. Esta insatisfação fica explícita na fala da entrevistada 01:

O dia que eu não quero fazer ele faz, só que ele faz do jeito dele [...] me mata de raiva eu pedir ele pra fazer os trem e ele fazer mal feito [...]

Apesar de as operárias mitigarem a questão da distribuição das tarefas domésticas, alegando que os companheiros exercem também uma participação, existem algumas tarefas que são desempenhadas somente por elas.

A responsabilidade de cozinhar para a família, por exemplo, é de responsabilidade exclusiva das operárias entrevistadas. Salvo a exceção da entrevistada 03, que mora com os pais, cuja responsabilidade pelas refeições da família recai sobre sua mãe. Logo, é possível inferir que existe uma questão maternal que envolve a alimentação dessas famílias, razão pela qual essa atividade é sempre desempenhada pelas mulheres-mães (Kraiser & Mota-Santos, 2021).

Todas as operárias têm refeição diária fornecida pela empresa e almoçam no frigorífico. Apesar disso, recai sobre elas o dever de cozinhar e preparar as refeições para os demais membros da família que, muitas vezes, precisam levar marmita para seus trabalhos. Não houve nas entrevistas quaisquer relatos de que os homens cuidassem das refeições da família, sendo atribuído a eles, no máximo, a responsabilidade por lavar a louça.

No que se refere à participação dos filhos praticamente não houve menção que contribuíssem com as tarefas do lar, seja em razão de os filhos serem muito pequenos e ainda não serem capazes de desempenhar tarefas ou simplesmente porque deles não é exigida nenhuma contribuição para as tarefas domésticas.

O fato de os filhos estarem desobrigados das tarefas domésticas é corroborado pela ótica inversa. Novamente a entrevistada 03 – que é solteira e mora com os pais – afirma que a responsável pelas tarefas de casa é sua mãe e, ainda, que “quando eu tenho um tempo eu ajudo”, o que reitera como os filhos estão isentos das tarefas do lar.

Dessa forma é possível inferir que, ainda que os companheiros e filhos em algum grau contribuam com a realização das tarefas domésticas, a obrigação ainda está calcada na mulher, inclusive pelo caráter afetivo que está vinculado a este tipo de trabalho, como sendo o exercício de cuidado e não como obrigação (Bertolin & Silveira, 2019; Medeiros & Campos, 2020).

A acumulação pela mulher do trabalho produtivo e reprodutivo não remunerado corroboram ainda a literatura no sentido de que o lar constitui também um local de exploração

da mulher (Carloto & Gomes, 2011; Santos, 2012). Neste sentido, como sintetiza Hirata (2018), não é só em casa que se é oprimida, nem só na fábrica que se é explorada.

Para além das questões sobre o trabalho produtivo e reprodutivo, também foi objeto de pergunta durante as entrevistas o histórico de vida das operárias entrevistadas e como se consolidavam seus arranjos familiares. Logo no início da entrevista qualitativa, era solicitado às entrevistadas que se apresentassem e contassem seu histórico de vida, relatando brevemente sua trajetória antes de ingressarem no frigorífico.

As operárias possuem um histórico em comum de inserção muito cedo no mercado de trabalho, através de subempregos. Muitas operárias começaram a trabalhar ainda menores de idade em trabalhos informais, desempenhando atividades como as de babás, diaristas ou cuidadoras. Apenas três entrevistadas relataram experiências anteriores como operárias de indústria, mas em nenhum dos casos similares à atividade frigorífica.

A forma como ocorreu o ingresso das operárias no mercado de trabalho segue a sistemática da inserção da mulher pobre, assim como é trazido na literatura: sempre muito cedo e, via de regra, em trabalhos precários (Bertolin & Silveira, 2019; Bruschini & Lombardi, 2000; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Essa sistemática contribui com a evasão escolar das mulheres ou no mínimo dificulta que essas mulheres prossigam com os estudos, buscando qualificação profissional. Assim, perpetua-se o sistema pelo qual a mulher de classe menos favorecida ingressa no mercado de trabalho em condições precárias e a situação na qual está inserida impossibilita a sua ascensão e busca por novas oportunidades, perpetuando um ciclo vicioso de desigualdades (Ávila & Portes, 2012; Souza & Lemos, 2020; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

As configurações familiares vislumbradas na vida destas mulheres mais pobres também constituem elementos importantes para se buscar compreender as nuances da relação trabalho-família neste setor da sociedade. Não raras as vezes, o modelo de família experimentado pelas operárias foge do modelo tradicionalmente imposto pelo sistema do patriarcado (Fernandes, 2020; Sousa & Guedes, 2016; Souza & Lemos, 2020).

Neste sentido, destaca-se a forma como se organiza o núcleo familiar da entrevistada 04 como sendo o mais diverso dentre todos os encontrados. A entrevistada relata que, em sua casa, residem ela, o marido, o filho, o primo do marido e um sobrinho.

A configuração da família ocorreu desta maneira em razão de os agregados (primo do marido e sobrinho) estarem passando por dificuldades em sua cidade de origem, principalmente em relação a busca por empregos, tendo a entrevistada e seu marido os acolhido. A entrevistada

relata, inclusive, que conseguiu emprego para o sobrinho no mesmo frigorífico em que ela trabalha.

Apesar de se tratar de uma rede familiar bastante extensa, a entrevistada relata que tanto as tarefas da casa como as obrigações financeiras são igualmente divididas entre os membros da casa e ressalta, ainda, que não admite quando um dos membros não cumpre com sua parte:

É tudo dividido, aqui ninguém faz nem menos, nem mais. Quando um começa a folgar eu dou o grito, se um colocar um copo lá na pia e largar lá eu dou o grito. [...] Eu sou a mãezona né, eu dou os berros aqui mesmo... “Ai a [entrevistada 04] é chata”. Cada um com a sua bagunça. Quarto, cada um arruma o seu, mas a casa tem o mutirão, aí cada semana são dois que arrumam.

Neste sentido, a literatura aborda como nas camadas mais pobres as famílias são extensas, o que é explicado tanto em razão da precariedade financeira à qual as famílias estão submetidas, de modo que mais membros da família juntos conseguem assegurar uma renda maior e ratear as despesas, mas também diante do dever de cuidado entre os membros da família, sobretudo em relação aos doentes e aos mais velhos (Ávila & Portes, 2012; Dantas & Cisne, 2017; Fernandes, 2020; Hirata & Kergoat, 2021).

Outro importante elemento sobre as configurações familiares ocorre em relação às mulheres que são ou não casadas com os respectivos pais de seus filhos. Os dados extraídos do questionário mostraram que, dentre as mulheres que têm filhos, 48% não são casadas ou não se relacionam amorosamente com o pai dos seus filhos. Com relação às entrevistadas, apenas três são atualmente casadas com o respectivo pai dos seus filhos, dentre as oito que são mães.

Durante as entrevistas houve uma certa resistência por parte das mulheres em expor a relação que mantém com os pais dos seus filhos, sobretudo nos casos em que não estão mais juntos. Inevitavelmente a pergunta surgia a partir da ausência de menção à figura paterna em relação aos cuidados com os filhos.

As entrevistadas 01 e 04 detalharam mais a situação. A partir de suas falas, ficou evidente como a ausência da figura paterna ocorre tanto do ponto de vista financeiro como emocional na vida dos filhos:

[a filha] não é acostumada [a ficar na casa do pai], ela chora. Aí ele usa isso como desculpa para não buscar [...] ele vem ver ela aqui na minha mãe umas duas vezes na semana e olha lá (Entrevistada 01)

Não, ele ajuda, sabe... Ajuda com pensão, ajuda com burundanga², mas atenção mesmo, carinho, não dá não... Cada um pra um lado, eu que sempre fui mãe e pai deles, graças a Deus, Deus me deu forças e me dá até hoje [...] (Entrevistada 04)

Os achados da pesquisa corroboram a ideia de que a ausência dos homens nas temáticas do cuidado é um tema constante (Fernandes, 2020), reforçando a ideia de que existe uma “facilidade” para que os homens possam abandonar as famílias e se isentarem de responsabilidades em relação aos filhos, sobretudo quando ocorre a separação afetiva entre o homem e a mulher (Bruschini & Ricoldi, 2009).

A ausência da figura paterna constitui outro elemento que contribui com a sobrecarga da mulher, principalmente nas classes mais baixas. Dessa forma, torna-se necessário para a mulher mais pobre contar com uma rede de apoio informal que a auxilie, sobretudo no cuidado com os filhos a fim de que possam trabalhar e garantir a subsistência da família (Bruschini & Ricoldi, 2009; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Durante as entrevistas, foi possível perceber que a rede de apoio das operárias se constitui essencialmente pela ajuda das avós e dos vizinhos, que contribuem com o cuidado dos filhos para que seja possível que estas mulheres exerçam trabalho remunerado fora do lar.

Uma situação muito específica foi relatada pelas entrevistadas 01, 02 e 10 e diz respeito aos filhos que, durante a semana, residem na casa dos avós e retornam para a casa dos pais somente aos finais de semana, mesmo em uma cidade relativamente pequena. As filhas destas operárias são meninas e tem, respectivamente, 05, 14 e 16 anos.

Essa situação não tem qualquer relação com a guarda exercida pelos pais, mas justifica-se em todos os casos em razão dos horários de trabalho aos quais as operárias estão submetidas, acordando muito cedo e inviabilizando que participem das atividades cotidianas dos filhos, como, por exemplo, levar e buscar da escola, preparar as refeições e muito menos ajudar com as tarefas escolares.

² Burundanga é um termo regional para se referir a coisas sem valor, futilidades.

Dessa forma, na realidade dessas três operárias se estabelece uma dinâmica pela qual aos domingos à tarde as filhas são deixadas na casa dos avós e às sextas-feiras à tarde são buscadas novamente para a casa dos pais, a fim de preservar o convívio familiar.

Em que pese essa dinâmica ter sido estabelecida a fim de viabilizar a rotina tanto das operárias como a de suas filhas, a outra face desta realidade é a sobrecarga ainda maior no sentido de que, além de cuidarem das atividades da sua própria casa, as operárias precisam participar também da dinâmica da casa dos avós na qual suas filhas passam a semana:

[...] a hora que eu saio [da empresa], eu passo to-dos-os-di-as [falou pausadamente] pra mim poder ver ela, se ela precisa de alguma coisa, como que foi o processo dela, às vezes tem que sair, tem que acudir, e aí todo dia [falou com ênfase] eu tenho que passar lá pra ver ela [...]
(Entrevistada 02)

[...] compro as coisas dela [da filha], só que as coisa dela não vem para cá, vai para lá [pra casa da mãe]. Aí, por exemplo, no cartão dela eu compro os trem dela e levo lá para minha mãe e no nosso aqui eu, eu compro as coisa de cá (Entrevistada 01)

A partir dos trechos acima é possível compreender que a participação das operárias na vida das filhas que passam a semana na casa dos avós ocorre tanto do ponto de vista físico/afetivo, materializado pelo dever de passar diariamente na casa dos avós para verem suas filhas e exercerem seu papel maternal, como também acontece do ponto de vista monetário, porquanto existe a obrigação de ajudarem financeiramente com a manutenção de duas casas.

Ressalta-se que o dever de comparecer diariamente para visitar a filha que reside com os avós foi relatado exclusivamente pelas mães, não sendo mencionado em nenhum momento por elas o fato de essa incumbência também recair sobre os pais, de modo que é possível perceber a existência de mais um fator que corrobora a sobrecarga da mulher e a discrepância na divisão das tarefas de cuidado em relação ao homem (Fernandes, 2020; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Apesar de a situação ter aparecido nesta pesquisa de forma expressiva, não foram encontrados na literatura registros semelhantes em tal profundidade. Com base na literatura é possível apenas confirmar como a constituição de uma rede de apoio é fundamental no sentido

de viabilizar o trabalho da mulher e assegurar o cuidado com seus filhos (Bruschini & Ricoldi, 2009; Fernandes, 2020; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Em algumas situações simplesmente não existem familiares disponíveis para cuidar dos filhos – mesmo que muito jovens – e estes ficam longos períodos de tempo sozinhos enquanto as operárias trabalham. Nestes casos, destaca-se a participação dos vizinhos como rede de apoio, uma vez que algumas operárias relataram que precisam contar com o suporte deles para “olharem” seus filhos por algum intervalo de tempo.

A entrevistada 09 fez um relato sobre essa situação, tendo inclusive se emocionado ao relembrar da época em que deixava seu filho – que hoje tem 16 anos – sozinho em casa para sair para trabalhar:

[...] aí ele ficava sozinho... 08 anos sozinho e Deus... Aí eu deixava comida pronta, né, deixava numa panela grande pra ele esquentar, aí ele esquentava, comia e ia pra escola [...] Aí eu chegava não tinha um telefone pra saber notícia como é que tava... Só Deus... E um medo de chamar Conselho Tutelar era muito grande, né, porque ele era pequeno, mas graças a deus os vizinho é muito bão...

Especificamente sobre o receio de ser acionado o Conselho Tutelar relatado pela entrevistada 09, é de conhecimento da pesquisadora a ocorrência de duas situações em que funcionárias do frigorífico foram conduzidas até a Delegacia de Polícia local para prestarem esclarecimentos em razão do suposto crime de abandono de incapazes. Os fatos acontecerem em 2019 e 2021 e repercutiram inclusive nos *sites* de notícia da região, não havendo posteriores atualizações a respeito da situação.

Diante dos relatos das operárias, fica visível, mais uma vez, como a responsabilidade maior pelo cuidado com os filhos recai de forma mais acentuada sobre as mães, ainda que se faça presente a figura paterna, cabendo à mulher buscar suporte e criar mecanismos que ofereçam alternativas para que possam trabalhar e exercer suas atividades (Fernandes, 2020; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

Apesar dos desafios impostos à mulher no sentido de conciliar a maternidade e o trabalho, a dimensão do trabalho revela-se fundamental para essas mulheres como um mecanismo de autonomia e independência financeira (Mota Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015) e, ainda que revestidos de precariedade, representam uma emancipação para a mulher.

Os relatos das operárias evidenciam como elas são conscientes das dificuldades que enfrentaram em razão do ingresso precoce no mercado de trabalho, gravidezes indesejadas e sujeição a trabalhos precários, realidades comuns para as mulheres das camadas mais pobres (Fernandes, 2020; Souza & Lemos, 2020).

Durante as entrevistas qualitativas surgiam relatos de como as operárias, sobretudo as que possuem filhas na fase da adolescência, aconselham suas filhas a estudarem, buscarem oportunidades de empregos melhores e se dedicarem às carreiras com objetivo de não vivenciarem as mesmas dificuldades enfrentadas por elas.

Nesse sentido, foi emblemático o relato da entrevistada 04 que, logo no início da entrevista, revelou que buscou trabalho no frigorífico porque precisava se separar do marido que fazia uso excessivo de álcool, segundo ela “pra poder separar tinha que tá trabalhando pra cuidar dos meus dois meninos”. Hoje ela aconselha a filha mais velha, que está com 15 anos, para que busque outras oportunidades para que não repita seus passos “eu falei pra ela: cê só não para de estudar e trabalhar... E não arruma filho, por enquanto não, tá muito nova...”.

Através da fala das operárias, torna-se visível como elas têm grandes preocupações em relação ao futuro dos filhos, sobretudo em relação às filhas mulheres, para que possam vivenciar uma realidade diferente das que elas experimentaram. Fica evidente ainda como o estudo representa para elas uma ferramenta importante para ascensão social, busca por melhores oportunidades de trabalho e por condições menos precárias de vida (Ávila & Portes, 2012; Bruschini & Lombardi, 2000; Souza & Lemos, 2020).

Para as operárias que não têm filhos, no entanto, a perspectiva é muito diversa. Durante as entrevistas foi possível perceber como para este grupo existe uma grande preocupação com a qualificação profissional e pessoal, revelando que buscam cursos e formações, ainda que não tenham correlação com a área na qual trabalham atualmente.

A entrevistada 03, por exemplo, está fazendo um curso de oratória, pois gosta de produzir conteúdo nas redes sociais, e seu sonho é estudar publicidade e marketing; a entrevistada 06, por sua vez, afirma “sempre eu tô procurando alguns cursos aleatórios, pro meu gosto, não só para empresa, mas também que eu goste e que tem interesse no meu currículo”.

A partir da fala das entrevistadas, é possível perceber como as nuances dos perfis são importantes no sentido de compreender inclusive as preocupações, desejos e os sonhos vividos pelas mulheres operárias (Biroli, 2016 Hirata, 2018; Machado, Costa & Dutra, 2018), de modo que, para as mulheres que ainda não são mães, a dimensão profissional e a busca pela qualificação constituem elementos mais importantes em comparação com aquelas mulheres que já têm filhos.

Ainda no que se refere à distribuição do tempo e conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo, as operárias foram questionadas se possuíam o hábito de fazer horas extras no frigorífico ou se possuíam alguma renda extra, exercendo outros trabalhos além das linhas de produção, os chamados “bicos”.

Somente as operárias que não têm filhos é que relataram exercerem outras atividades além do trabalho nas linhas de produção. As entrevistadas 03 e 06 exercem outras atividades aos finais de semana com o objetivo de fazer renda extra; a operária 03 trabalha como garçonne em eventos e a 06 trabalha como camareira em um motel.

Para essas operárias, o fato de disporem de tempo para realizar outras tarefas além do trabalho nas linhas de produção representa a possibilidade de conquistarem mais rapidamente seus objetivos, tais como: tirar carteira de habilitação ou mesmo desfrutarem de momentos de lazer:

Trabalho em dois serviços, não é porque eu quero, é que eu gosto de uma vida confortável e quero ter uma vida confortável [...] gosto de comer bem, eu gosto de levar minha família para um lugar diferente [...] então eu quero ter um conforto, entendeu? (Entrevistada 06)

Este tipo de perspectiva sequer é mencionado pelas operárias que são casadas, e tampouco por aquelas que já tem filhos. Portanto, fica evidente como a existência ou não de filhos é um fator que delinea as preocupações das operárias e influi, sobretudo, na disponibilidade de tempo das mulheres (Ávila & Portes, 2012; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021), assim como para mulheres executivas (Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019).

Para as que têm filhos, no entanto, a realização de trabalhos extras é inviável, uma vez que representa mais um afazer que multiplica ainda mais suas jornadas. A exceção, entretanto, ocorre quando os filhos precisam de algum auxílio financeiro extraordinário. Neste caso, as mulheres operárias assumem mais uma obrigação de trabalho e realizam trabalhos extras, seja através de horas extras no frigorífico ou de trabalhos externos.

A entrevistada 09, por exemplo, possui dois filhos e contou que, durante o período em que a filha mais velha cursava o ensino superior, não hesitava em fazer horas extras no frigorífico para conseguir pagar as mensalidades do curso. Logo que a filha se formou a disponibilidade para fazer horas extras deixou de existir.

Neste sentido, a existência ou não de filhos constitui elemento balizador da vida das operárias, uma vez que o cuidado com os filhos está na centralidade de suas preocupações (Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021; Ramos, Águas & Furtado, 2010). A função materna exige muito do tempo das operárias que não gozam de tempo para desenvolver outras atividades, seja buscando satisfação pessoal ou buscando profissionalização.

Especificamente sobre a realização de horas extras no próprio frigorífico, a extensão da jornada de trabalho através da realização de horas extras não é bem vista pelas operárias de forma geral. Questionadas se costumavam fazer horas extras no frigorífico, as respostas tinham a mesma tônica: “Tem gente que faz hora extra. Eu mesma não animo não, nem [...]” (Entrevistada 01); “Não, porque não compensa (riso). Não compensa não... Muito melhor trabalhar fim de semana, 5 reais a hora extra (riso)” (Entrevistada 03); “Não, não compensa... Não compensa, eu não animo não” (Entrevistada 05).

Dessa forma, é possível perceber como, para as operárias, torna-se inviável a realização de horas extras para a empresa, tendo em vista o nível de desgaste físico e mental já provocado pela atividade durante a jornada normal de trabalho e, sobretudo, diante da baixa remuneração que recebem (Magro et al, 2014 Marra, Souza & Cardoso, 2013; Oliveira & Mendes, 2014).

É importante destacar ainda que, apesar de todos os infortúnios experimentados pelas operárias e das diversas queixas contidas nos seus relatos, sobretudo em relação ao cotidiano de trabalho, as entrevistadas manifestaram de alguma forma uma sensação de satisfação relacionada ao trabalho e à própria empresa.

As falas das entrevistadas exprimindo seu contentamento geralmente apareciam logo depois de falas críticas, quando ressaltavam aspectos negativos relacionados ao trabalho:

O trabalho é bom, eu gosto de trabalhar lá, eu amo trabalhar lá. É uma família, né [...] (Entrevistada 02)

É um trabalho que eu gosto. Estou ali há 10 anos, mas gosto muito de trabalhar lá. (Entrevistada 10)

Eu sou suspeita pra falar porque eu gosto de trabalhar ali, eu gosto de trabalhar na empresa, gosto daquilo que eu faço... (Entrevistada 12)

Através das falas das entrevistadas foi possível perceber, inclusive, que as operárias que trabalham há mais tempo no frigorífico possuem um sentimento de pertencimento muito forte em relação à identidade da empresa.

Este fenômeno pode ser explicado, principalmente, pelo fato de se tratar uma empresa relativamente nova, com 15 anos de operação, sendo que algumas destas operárias laboram no frigorífico desde o começo, razão pela qual existe este sentimento de pertencimento.

Apesar dos relatos trazidos pelas entrevistadas, não foi encontrado na literatura indexada ao Portal CAPES pesquisas específicas a respeito da satisfação no trabalho de mulheres operárias, ou mesmo de trabalhadores de frigoríficos. A literatura referenciada neste trabalho adota amplamente uma perspectiva sobre o viés de adversidades enfrentados tanto no trabalho nas linhas de produção, como pelas mulheres mais pobres (Ávila & Portes, 2012; Fernandes, 2020; Magro et al, 2014; Martins, 2018; Machado, Murofuse & Martins, 2016; Valeriano, Dias Tosta & Horta Nunes, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como escopo investigar a percepção sobre o trabalho por parte das operárias de linha de produção de frigoríficos, sobretudo em comparação ao trabalho desempenhado pelos homens, verificando ainda a existência do fenômeno da divisão sexual do trabalho nas linhas de produção.

Para além das questões relacionadas ao trabalho da mulher operária, foi analisada a relação trabalho-família desta mulher, investigando em que medida o trabalho nas linhas de produção do frigorífico produzia impactos em outras dimensões da vida delas no que se refere à saúde e à vida pessoal.

Os achados da pesquisa – quantitativos e qualitativos – corroboram a literatura no que se refere à exaustividade do trabalho realizado nos frigoríficos, caracterizado por ser extremamente demandante não só do ponto de vista físico, mas também mental. O modo como as atividades são desempenhadas e as condições de trabalho são propícias a gerar este desgaste, que é percebido de forma muito intensa tanto pelas operárias.

No que se refere à percepção da divisão sexual do trabalho por parte das operárias, é clara esta percepção, sobretudo do ponto de vista da destinação de alguns postos de trabalho exclusivamente aos homens, e ainda mais notadamente cargos de chefia.

Não obstante a literatura trate o fenômeno da divisão sexual do trabalho sob uma ótica discriminatória, no dia a dia das linhas de produção essa diferenciação pode ser justificada de fato em razão da caracterização da atividade, sobretudo por ser altamente desgastante do ponto de vista físico.

Apesar disso, quando se trata da divisão vertical do trabalho, existe um favorecimento aos homens em detrimento das mulheres, para que eles sejam promovidos e ocupem os melhores e mais prestigiados postos na hierarquia organizacional, reforçando a literatura no sentido de que a divisão do trabalho também na operação do frigorífico é baseada em estereótipos e se encontra institucionalizada.

Em relação à dimensão da vida pessoal das operárias, restou evidente como o trabalho nas linhas de produção atinge essa parte de sua vida e que as dimensões trabalho-família se articulam em uma dinâmica de conflito. Este conflito trabalho-família, no caso das mulheres mais pobres, especificamente as operárias, é ainda mais intenso quando comparado ao que é experimentado pelas mulheres das classes mais altas.

A forma como se configuram as famílias, a ausência da figura do homem, a insuficiência de recursos financeiros são elementos que contribuem no sentido de precarizar ainda mais a vida das operárias.

Ao longo da análise dos dados, a correlação entre os diferentes perfis das operárias mostrou-se fundamental no sentido de compreender as vivências dos subgrupos de mulheres, sendo, portanto, a interseccionalidade fator determinante para elucidar os resultados da pesquisa.

O estudo mostrou como, muitas vezes, a utilização de apenas uma ou duas categorias para agrupar as vivências de pessoas em contextos tão específicos se mostra insuficiente para compreender toda a complexidade destas realidades, razão pela qual torna-se imprescindível a conjugação de mais de um fator, assim como é aduzido pela literatura sobre o tema.

A existência de filhos, por exemplo, é um elemento interseccional que despontou fundamental no sentido de compreender os arranjos e as dinâmicas familiares das operárias e, principalmente, a sua disponibilidade de tempo para se dedicarem a outras atividades, sejam relacionadas ao trabalho no frigorífico ou não.

Diante dos resultados, a pesquisa foi importante no sentido de dar visibilidade à realidade – muitas vezes esquecida – da mulher pobre e operária, sobretudo em um ramo de atividade tão masculinizado como é o caso da indústria agropecuária e evidenciar as particularidades no modo como estas mulheres percebem a natureza de seu trabalho.

A partir destes achados de pesquisa, vislumbra-se a possibilidade de outras pesquisas neste setor ainda pouco pesquisado, no sentido de compreender com maior profundidade outros aspectos relacionados às vivências desta operária, por exemplo, como se dão as situações de preconceito e discriminação eventualmente experimentadas no dia a dia nestas linhas de produção.

A carência de pesquisas sobre os sentidos do trabalho para as mulheres operárias e estudos que mensurem aspectos como a satisfação e qualidade no trabalho, para além dos aspectos voltados à saúde ocupacional, revelam que ainda existem muitas lacunas de pesquisa.

Outro possível viés de investigação futura vislumbrado por esta pesquisa ocorre em relação à vivência das mulheres não heterossexuais e suas vivências no chão de fábrica, haja vista que as vivências suportadas por este nicho constituem outro importante elemento na composição das interseccionalidades da mulher operária e podem revelar perspectivas diferentes dos outros grupos.

Apesar de todas as dificuldades relatadas pelas operárias – sejam relacionadas ao trabalho ou às situações que atingem sua vida pessoal – as mulheres operárias demonstram ainda um sentimento de positividade em relação à forma como encaram os seus desafios, revelando-se mulheres muito fortes e determinadas que, apesar da dureza das suas condições de vida, não hesitam em lutar em busca de melhores condições para si e para suas famílias.

REFERÊNCIAS

Addabbo, T., García-Fernández, R. M., Llorca-Rodríguez, C. M., & Maccagnan, A. (2018). Labor Force Heterogeneity and Wage Polarization: Italy and Spain. *Journal of Economic Studies*. DOI: 10.1108/jes-03-2017-0071

Alcadipani, R. (2010). Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. *Cadernos EBAPE.BR [online]*, 8(1), 92-110. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100007>

Antunes, C. V., Carvalho Neto, A., Souza, E. C. P. L. & Santos, C. M. M. (2018). O Que eles Pensam Sobre elas? Representações Sociais da Mulher Executiva. *Revista Alcance*, 25(3), 349-365

Araújo, G. C. & Gosling, M. (2008). Gestão de acidentes de trabalho em uma empresa frigorífica: um estudo de caso. *Pretexto*, 09(01). DOI: <https://doi.org/10.21714/pretexto.v9i1.456>

Ávila, R. C., & Portes, É. A. (2012). A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. *Revista Estudos Feministas*, 20(3), 809-832. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300011>

Bailey, A. H., LaFrance, M., & Dovidio, J. F. (2019). Is Man the Measure of All Things? A Social Cognitive Account of Androcentrism. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 307–331. DOI: <https://doi.org/10.1177/1088868318782848>

Bardin, L. (2021). Análise de conteúdo. 3ª. Lisboa: Edições, 70, 223

Barros, M. M. S. & Araújo, M. R. M. (2018). Significado do trabalho para gerações de trabalhadores rurais no beneficiamento da castanha. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 364-372. DOI: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13944>

Bertolin, P. T. M., & Silveira, N. S. P. (2019). Precarização: palavra feminina. *Espaço Jurídico Journal of Law*, 20(2). 355–376. DOI: <https://doi.org/10.18593/ejll.17363>

Biasoli Alves, Z. M. M. (2000). Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3). 233-239. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722000000300006>

Biroli, F. (2016). Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. *Dados [online]*, 59(3). 719-754. DOI: <https://doi.org/10.1590/00115258201690>

Biroli, F. & Quintela, D. F. (2021). Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. *Revista De Ciências Sociais – Política & Trabalho*, 1(53), 72–89. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.51417>

Bloksgaard, L. (2011). Masculinities, Femininities and Work: The Horizontal Gender Segregation in the Danish Labour Market. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 5-21. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i2.2342>

- Bosi, A. P. (2013). A recusa do trabalho em frigoríficos no oeste paranaense (1990-2010): a cultura da classe. *Diálogos-Revista do Departamento de História e do Programa de Pós-Graduação em História*, 17(1), 309-335. DOI: 10.4025/dialogos.v17i1.669
- Bruschini, C. & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, 110. 67-104. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>
- Bruschini, C. & Ricoldi, A. M. (2009). Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. *Cadernos de pesquisa*, 39(136). DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742009000100006>
- Camargo, R. A. M. M., Lourenço, M. L. & Ferreira, J. M. (2018). Mulheres Empreendedoras no Brasil: Quais seus Medos?. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(2), 178-193. DOI: 10.7819/rbgn.v20i2.3578
- Camisassa, M. Q. (2015). Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 37 comentadas e descomplicadas. Brasil: Gen, Editora Método.
- Caproni Neto, H. L., Silva, A. N., & Saraiva, L. A. S. (2014). Desenhando o Mundo Ideal e Mundo Real: um estudo sobre lésbicas, trabalho e inserção social. *Revista de Ciências Humanas*, 48(2), 247. DOI:10.5007/2178-4582.2014v48n2p247
- Caproni Neto, H., & Saraiva, L. (2018). Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 191-215. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i1.2201>
- Carloto, C. M., & Gomes, A. G. (2011). Geração de renda: enfoque nas mulheres pobres e divisão sexual do trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 131-146. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000100008>
- Chagas, M. I. O., Marques, M. F. C. & Barroso, M. G. T. (2005). Mulheres operárias: vida doméstica e qualidade de vida. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 18(3). 130-135. DOI: 10.5020/18061230.2005
- Chalfin Coutinho, M., Maders, T. R., Westrupp M. B., D'Avila G. T. (2018). História de Uma Trabalhadora Doméstica. *Athenea Digital*, 18(02). DOI: <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/337978>
- Coelho, A. P. F., Beck, C. L. C., Fernandes, M. N. S., Machado, K. L. & Camponagra, S. (2016). Mulher-Guerreira, Mulher-Homem: Reconhecimento do Trabalho e Seus Sentidos na Percepção de Mulheres Recicladoras. *Texto & Contexto Enfermagem*, 25(2), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072016002350014>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(08), 139-167.

Cunha, C. A., Caixeta, A. & Wander, A. (2019). O ciclo vicioso da pobreza e insegurança alimentar em Goiânia-GO, Brasil. *Revista Grifos*, 28, 53-72. DOI: 10.22295/grifos.v28i47.4553.

Cursino, A. M. C., Mota-Santos, C. M., Diniz, D. M. & Carvalho-Neto, A. M. (2022). A mulher digital influencer: que trabalho é esse? *Reuna*, 27(5), 87-105. DOI: <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1403>

Dantas, M. F. P. & Cisne, M. (2017). “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”: superexploração sobre o trabalho das mulheres. *Argumentum*, 9(1), 75–88. DOI: <https://doi.org/10.18315/argum.v9i1.13722>

Duarte, G., & Spinelli, L. M. (2019). Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, 32(2). DOI: <https://doi.org/10.5902/2317175836316>

Dwyer, R. E. (2013). The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market. *American Sociological Review*, 78(3), 390–416. DOI:10.1177/0003122413487197

Enoque, A. G., Borges, A. F., Sampaio, A. C. A., & Santos, A. C. D. (2019). Dominação masculina e violência simbólica na atividade de corte de cana-de-açúcar. *Revista Pretexto*, 20(3). DOI:<http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v20i3.4129>

Faria, G. J. A., Ferreira, M. L. A. & Rocha de Paula, A. M. N. (2020). Nós, as meninas da minha família, sempre vamos muito cedo para lá. *Cidades [Online]*, 40. DOI: <http://journals.openedition.org/cidades/2063>

Fernandes, C. (2020). A força da ausência. A falta dos homens e do “Estado” na vida de mulheres moradoras de favela. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, 36, 206-230. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2020.36.09.a>

Fonseca, R. P. (2020). “120 em 60”: práticas e atitudes de trabalhadores para com animais num matadouro português. *Sociologia, Problemas e Práticas [Online]*, 92. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/spp/6971>

França, A. L. de & Schimanski, É. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Emancipação*, 9(01). DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>

Franco G. (2020). Revisiting the past strengthens the present: Bernardino Ramazzini and the new occupational health. *Public health*, 181, 180–181. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.12.016>

Fundação Getúlio Vargas (FGV). (2018). O setor de carnes no Brasil e suas interações com o comércio internacional. Recuperado de: https://gvagro.fgv.br/sites/gvagro.fgv.br/files/u115/03_Setor_Carnes_Brasil_PT.pdf

Gandon, L. F. M., Ferraz, R. R. N., Pavan, L. M. B., & Zaions, A. P. D. R. E. (2017). Redução das faltas e dos acidentes de trabalho com base na implementação de melhorias ergonômicas

na linha de produção de um frigorífico gaúcho. *Revista Gestão & Saúde*, 8(1), 92-113. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/3696>

Graf, L. P., & Chalfin Coutinho, M. (2010). Trajetórias de mulheres atuantes em pequenos abatedouros de animais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 119-132. DOI: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100010&lng=pt&tlng=pt

Graf, L. P., & Chalfin Coutinho, M. (2011). Desvelando sentidos no trabalho de mulheres na produção avícola. *Aletheia*, 35-36, 95-108. DOI: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942011000200008&lng=pt&tlng=pt

Graf, L. P., & Chalfin Coutinho, M. (2012). Entre aves, carnes e embalagens: divisão sexual e sentidos do trabalho em abatedouro avícola. *Revista Estudos Feministas*, 20(3). DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300009>

Hirata, H. (2007). A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias [online]*, 11(21), 24-41. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100003>

Hirata, H. (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Tecnologia e Sociedade*. 6(11). 1-7. DOI: 10.3895/rts.v6n11.2557

Hirata, H. (2016). Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confins [online]*, 26. DOI: <https://doi.org/10.4000/confins.10754>

Hirata, H. (2018). Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14-27. DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>

Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa [online]*. 37(132), 595-609. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

Hirata, H., & Kergoat, D. (2021). Atualidade da Divisão Sexual e Centralidade do Trabalho das Mulheres. *Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho*, 1(53), 22-34. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>

Holzmann, L. (1995). Admitimos mulheres para trabalhos leves. *Revista Estudos Feministas*, 3(2). DOI: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16445/15026>

Hutz, C. S., Zanon, C. & Brum Neto, H. (2013). Adverse working conditions and mental illness in poultry slaughterhouses in Southern Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica [online]*, 26(2), 296-304. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000200009>

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2019). Pesquisa Industrial Anual (PIA) - Empresa. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9042-pesquisa-industrial-anual.html?t=publicacoes&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=pib

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2020). Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=29143&t=publicacoes>

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2020). Outras formas de trabalho 2019. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2021). Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2021). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>

Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2022). Indicadores IBGE: Estatística da produção pecuária. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2380/epp_2022_1tri.pdf

Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(2), 262-275. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200004>

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. In: HIRATA, Helena (Org.); Laborie, Françoise (Org.); Le Doaré, Hélène (Org.); Senotier, Danièle (Org.) Dicionário crítico do feminismo, São Paulo: Unesp. p.67-75

Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos CEBRAP [online]* 86, 93-103. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>

Kraiser, M., & Mota-santos, C. M. (2021). O Trabalho Dentro da Casa ou a Casa Dentro do Trabalho? Um Estudo com Mulheres (Trabalhadoras em Domicílio e Empreendedoras) do Setor de Lingerie em Minas Gerais. *Revista de Gestão e Secretariado*, 12(1), 205-230, DOI: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v12i1.1138>

Lemos Junior, E. P. & Tiago, L. C. (2018). A dominação masculina e a divisão sexual do trabalho: Perpetuação da violência simbólica em face da mulher brasileira nos espaços públicos. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade*, 6(2), DOI: <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v6i2.4425>

Machado, L. de F., Murofuse, N. T. & Martins, J. T. (2016). Vivências de ser trabalhador na agroindústria avícola dos usuários da atenção à saúde mental. *Saúde em Debate*, 40(110), 134-147. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201611010>

Machado, D., Costa, M. L. W., & Dutra, D. (2018). Outras Epistemologias para os Estudos de Gênero: feminismos, interseccionalidade e divisão sexual do trabalho em debate a partir da América Latina. *Revista de Estudos e Pesquisas Sobre as Américas*, 12(3), 229–248. DOI: <https://doi.org/10.21057/repamv12n3.2018.30554>

Magro, M. L. P., Coutinho, M. C. & Moré, C. L. O. O. (2016). O campo relações de poder na atenção à saúde do trabalhador formal: o caso da indústria de abate e processamento de carnes.

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 41. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000100314>

Magro, M. L. P., Coutinho, M. C., Trzcinski, C., & Tonezer, C. (2016). Queixas e diagnósticos relacionados ao trabalho em agroindústrias do oeste de Santa Catarina-Brasil. *Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento*, 5(2), 198-218. DOI: 10.3895/rbpd.v5n2.4492

Marcatti, A. A. (2014). Labor da carne: o trabalho em um frigorífico de aves. Dissertação. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte

Marra, G. C., Cohen, S. C., Azevedo Neto, F. de P. & Cardoso, T. A. O. (2017). Avaliação dos riscos ambientais na sala de abate de um matadouro de bovinos. *Saúde em Debate [online]*, 41, 175-187. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042017S215>

Marra, G. C., Cohen, S. C. & Cardoso, T. A. O. (2019). Reflexões sobre o trabalho em frigoríficos e seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. *Trabalho & Educação*, 28(2), 231-243. DOI: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2019.13534>

Marra, G. C. S., Souza, L. H. de & Cardoso, T. A. de O. (2013). Biossegurança no trabalho em frigoríficos: da margem do lucro à margem da segurança. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*, 18(11), 3259-3271. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013001100016>

Martins, P. P. S. (2018). Mulheres em Carne e Osso: uma reflexão crítica sobre o sofrimento das trabalhadoras em frigoríficos no Brasil. *Revista Peri*, 10(02). DOI: <https://www.nexos.ufsc.br/index.php/peri/article/view/3304/2625>

Medeiros, F., & Campos, S. A. P. de (2020). As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. *Revista de Administração IMED*, 10(1), 127-144. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2020.v10i1.3496>

Mendes, M., Tonezer, C., Trzcinski, C. & Catapan, A. (2019). Fatores que influenciam no bem-estar dos trabalhadores nas agroindústrias processadoras de carne da região oeste catarinense. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 15(37). DOI: 10.3895/rts.v15n37.7612

Ministério do Trabalho e Previdência. (2021). Relação Anual de Informações Sociais – RAIS ano-base 2020. Programa de disseminação das estatísticas do trabalho (PDET). Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/rais>

Ministério do Trabalho e Previdência. (2021). Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2020. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/versao-online-aeps-2020/aeps-2020>

Minuzzi, C. & Petermann, J. (2021). Consustancialidade: uma reflexão conceitual para pesquisas em publicidade. *Signos do Consumo*, 13(1), 59-71. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1984-5057.v13i1p59-71>

Moreira, L., Guimarães, L. de V. M., & Quirino, R. (2020). A Relevância da Categoria Gênero e das Relações Sociais de Sexo nas Discussões Sobre a Organização e Divisão do Trabalho. *Trabalho & Educação*, 29(1), 155–169. DOI: <https://doi.org/10.17648/2238-037X-trabedu-v29n1-12168>

Mota Santos, C. M. (2012). As mulheres brasileiras: do espaço privado da casa para as posições executivas nas organizações brasileiras. Tese. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Mota Santos, C. M., Tanure, B. & Carvalho Neto, A. (2015). O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. In: Andrade, J. O., Carvalho Neto, A. Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura. São Paulo: Editora Atlas.

Mota Santos, C. M., Carvalho Neto, A., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. G. (2016). As Mulheres Estão Quebrando as Três Paredes de Vidro? Um Estudo com Empreendedoras Mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 126-149. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2016v16n45p126>

Mota-Santos, C. M., Azevêdo, A. P., & Lima-Souza. (2021). A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. *Gestão & Conexões*, 10(2), 103-121. DOI: [10.47456/regec.23175087.2021.10.2.34558.103-121](https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2021.10.2.34558.103-121)

Mota-santos, C., Carvalho Neto, A., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a Contribuição Social de Gênero: A Servidora Pública Qualificada versus a Executiva. *Revista de Administração Pública*, 53(1), 101-123. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220170087>

Nascimento, A. & Messias, I. A. de (2018). Rodízio de postos em abate de bovinos: para além das dimensões físicas do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(10). DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00095817>

Noûs, C. (2020). Invisibilisation de la pénibilité au travail, mixité et rapports de genre. *La nouvelle revue du travail*, 16. DOI: <https://doi.org/10.4000/nrt.6712>

Oliveira, P. A. B. & Mendes, J. M. R. (2014). Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*. 19(12). 4627-4635. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.12792014>

Ossege, A. & Garrafa, V. (2015). Bioética e mapeamento genético na seleção de trabalhadores. *Saúde em Debate*, 15(39), 226-238. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-110420131040415>

Pereira, S. & Ribeiro, C. (2014). O equilíbrio trabalho/família: revisão de literatura. *Gestão e Desenvolvimento*, 22(1), 73-89. DOI: [10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.258](https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.258)

Queiroz Monteiro, P., Lemos, A., & Costa, A. (2021). As Razões do Opt-out: um Estudo sobre Mulheres que Interromperam suas Carreiras em Função da Maternidade. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(2), 134-154. doi:https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.42934

Rambaldi, M. (2019). “Carne e Osso”: O trabalho nos frigoríficos sob influência do Toyotismo. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 06(19). DOI: <https://doi.org/10.25113/farol.v6i16.5477>

- Rafnsdóttir, G.L. & Weigt, J. (2019). Addressing the Horizontal Gender Division of Labor: A Case Study of Support and Obstacles in a Heavy Industry Plant in Iceland. *Sex Roles*, 80, 91-104. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0915-7>
- Ramírez, G. G., & Ramírez, G. G. (2020). Wage and occupational polarization in Mexico: 2005-2017. *Estudios Económicos*, 35(1), 153-188. DOI: <https://doi.org/10.24201/ee.v35i1.400>
- Ramos, L., Aguas, M. F. F., & Furtado, L. M. D. S. (2011). Participação feminina na força de trabalho metropolitana: o papel do status socioeconômico das famílias. *Economia Aplicada*, 15(4), 595-611. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502011000400004>
- Reddy, R., Sharma, A. K. & Jha, M. (2019). Hegemonic masculinity or masculine domination: Toward a comprehensive social theory of gender". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(3/4), 296-310. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2018-0133>
- Reis, S.J., Mota-Santos, C.M., Teixeira & M. B. M. (2020). “Joguei a toalha!”: a realidade de executivas que decidiram retornar ao lar: uma discussão sobre o fenômeno opt-out. *Revista de Ciências da Administração*, 22(56), 8-26. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e77598>
- Ringblom, L. & Johansson, M. (2020). Who needs to be “more equal” and why? Doing gender equality in male-dominated industries. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(4), 337–353. DOI: 10.1108/edi-01-2019-0042
- Riva, M. A. & Belingheri, M. (2019). Bernardino Ramazzini in the fourth industrial revolution. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(7), 631–632. DOI: 10.1002/ajim.22993
- Rodrigues, J. I. L. (2018). Mulher, operária: o labor feminino ocupando o espaço público do trabalho (Belém, 1930-1935). *História, histórias*, 5(10), 76–94. DOI: <https://doi.org/10.26512/hh.v5i10.10999>
- Rodrigues, H. S. J. & Izquierdo, J. (2017). O valor do trabalho e o valor do trabalho da mulher. *Revista Ártemis*, 23(1). DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1807-8214.2017v23n1.35800>
- Rosa, V. C. & Lima, L. E. M. (2019). O estresse térmico visto como um risco ocupacional. *Revista Gestão Industrial*. 15(2). DOI: 10.3895/gi.v15n2.8418
- Salvagni, J. (2020). As Caminhoneiras: Uma Carona nas Discussões de Gênero, Trabalho e Identidade. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(3), 572-582. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176660>
- Santos, M., Melo, M., & Batinga, G. L. (2021). Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163. DOI: https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.30679
- Sousa, L. P. & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados [online]*, 30(87). 123-139. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>
- Souza, J. (2009). A ralé brasileira: Quem é e como vive. Brasil: Editora UFMG.

Souza, F. A. S & Lemos, A. H. (2020). A origem como destino: trajetórias profissionais de faxineiras terceirizadas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(4), 74-92. DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i4.45779>

Táboas, I. D. M. Z. (2021). Apontamentos materialistas à interseccionalidade. *Revista Estudos Feministas [online]*, 29(01). DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n176725>

Takeda, F., Moro, A. R. P., & Guths, S. (2021). Avaliação de riscos à saúde de trabalhadores expostos a baixas temperaturas em abatedouro de frangos. *Revista Produção Online*, 21(2), 288–311. DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v21i2.3424>

Teixeira, M. B. M., & Mota-Santos, C. M. (2022). Mulheres na Política: Uma revisão sistemática. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, 8(2), 284–315. <https://doi.org/10.9771/cgd.v8i2.42072>

Valadares, S. S., Carvalho Neto, A. M., Mota-Santos, C. M. & Diniz, D. M. (2022). "Women in mining: from subtle barriers to open prejudice", *Revista de Gestão*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/REGGE-10-2021-0193>

Valeriano, M., Dias Tosta, T. L., & Horta Nunes, J. (2021). Casa e trabalho: tensões e arranjos no cotidiano de trabalhadoras domésticas. Descentrada. *Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 5(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.24215/25457284e133>

Valeriano, M. M., & Tosta, T. L. D. (2021). Trabalho e família de trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: uma análise interseccional. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, 21, 412-422. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40571>

Vieira, A. & Amaral, G. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403-414. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>

ANEXO I

QUESTIONÁRIO

Idade: _____

Filhos e idade: _____

Moro com: _____

Meu atual companheiro é pai dos meus filhos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não se aplica
Estado civil	<input type="checkbox"/> Solteira	<input type="checkbox"/> Casada/Mora junto	<input type="checkbox"/> Separada <input type="checkbox"/> Viúva
Me relaciono com	<input type="checkbox"/> Homens	<input type="checkbox"/> Mulheres	<input type="checkbox"/> Homes e Mulheres <input type="checkbox"/> Outro
Escolaridade	<input type="checkbox"/> Analfabeto	<input type="checkbox"/> 1ª a 4ª série	<input type="checkbox"/> 5ª a 8ª série <input type="checkbox"/> Ensino médio
	<input type="checkbox"/> Superior incompleto	<input type="checkbox"/> Superior completo	

PERCEPÇÃO DAS ATIVIDADES DE TRABALHO

O meu trabalho é cansativo para meu corpo:

 Sempre Às vezes Nunca

O meu trabalho é cansativo para minha mente:

 Sempre Às vezes Nunca

Sinto dores no meu corpo ao final do dia de trabalho:

 Sempre Às vezes Nunca

Exerço um trabalho tão pesado quanto o dos homens:

 Sempre Às vezes Nunca

As tarefas que eu desempenho são compatíveis com meu tipo físico e idade:

 Sempre Às vezes Nunca

As tarefas que eu desempenho são as mesmas que os meus colegas homens desempenham:

 Sempre Às vezes Nunca

Gostaria de trabalhar em outro posto de trabalho, mas não posso por ser mulher:

Sempre Às vezes Nunca

PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Meu local de trabalho é composto por mais homens que mulheres:

Sempre Às vezes Nunca

Me sinto a vontade em trabalhar com meus colegas homens:

Sempre Às vezes Nunca

Escuto piadas indesejadas dos meus colegas homens sobre mulheres:

Sempre Às vezes Nunca

Já fui desrespeitada pelos meus colegas homens por ser mulher:

Sempre Às vezes Nunca

Sinto que tenho menos oportunidades de classificação que os meus colegas homens:

Sempre Às vezes Nunca

Gostaria que meu trabalho me permitisse ser mais vaidosa (arrumar unhas, usar maquiagem, etc.)

Sempre Às vezes Nunca

Gostaria que meu trabalho me permitisse usar roupas mais justas:

Sempre Às vezes Nunca

Já recebi cantadas indesejadas dos meus colegas de trabalho:

Sempre Às vezes Nunca

RELAÇÃO TRABALHO E VIDA FAMILIAR

Chego em casa após o trabalho e tenho tarefas domésticas para realizar:

Sempre Às vezes Nunca

Tenho auxílio de outras pessoas (empregada, babá, diarista) para realizar as tarefas do lar:

Sempre Às vezes Nunca Não aplica

Meu/minha companheiro(a) me ajuda com as tarefas do lar:

Sempre Às vezes Nunca Não aplica

Meu(s) filho(s) me ajuda(m) com as tarefas do lar:

Sempre Às vezes Nunca

Já faltei ao trabalho para cuidar de algum familiar doente:

Sempre Às vezes Nunca
Tenho tempo de lazer para aproveitá-los com meus
familiares:

Sempre Às vezes Nunca

ANEXO II

ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS

Nº item questionário	Sempre	Nunca	Às vezes	Indiferente
1	30,30%	67,68%	1,01%	-
2	19,19%	67,68%	12,12%	-
3	47,47%	49,49%	2,02%	-
4	20,20%	54,55%	25,25%	-
5	44,44%	42,42%	11,11%	-
6	22,22%	58,59%	18,18%	-
7	19,19%	33,33%	47,47%	-
8	19,19%	46,46%	33,33%	-
9	72,73%	17,17%	9,09%	-
10	26,26%	36,36%	37,37%	-
11	10,10%	19,19%	69,70%	-
12	21,21%	35,35%	43,43%	-
13	58,59%	25,25%	15,15%	-
14	13,13%	15,15%	66,67%	-
15	15,15%	35,35%	49,49%	-
16	66,67%	28,28%	4,04%	-
17	6,06%	8,08%	83,84%	-
18	37,37%	26,26%	8,08%	28,28%
19	16,16%	20,20%	14,14%	49,49%
20	8,08%	33,33%	56,57%	-
21	30,30%	64,65%	4,04%	-

ANEXO III

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Me conte um pouco sobre você. De onde você é, quantos anos tem, até que série estudou?
2. Me conte como é a sua vida, quem mora com você?
3. Como funciona a divisão das tarefas da sua casa no dia a dia?
4. Como funciona a divisão das contas na sua casa entre as pessoas que moram com você?
5. Me conte sobre a sua rotina em relação ao trabalho. Que horas você acorda, pega ônibus, chega em casa no final do dia?
6. Como é o seu trabalho dentro do frigorífico, como são suas tarefas diárias, o que você faz no dia a dia?
7. Suas tarefas no frigorífico são sempre as mesmas?
8. Você costuma trabalhar no frigorífico além desse horário de “trabalho normal”?
9. Além do trabalho no frigorífico, você faz algum outro trabalho, além do trabalho de casa?
10. No setor em que você trabalha dentro do frigorífico tem mais homens ou mulheres? E os homens trabalham nas mesmas tarefas que as mulheres? Se não, em quais tarefas eles trabalham? Os salários de homens e mulheres são os mesmos?
11. Tem diferença entre o que os homens fazem e o que as mulheres fazem na linha de produção? Porque você acha que é diferente?
12. Em relação à saúde, você sente alguma dor ou desconforto com seu trabalho ou provocado pelo seu trabalho? Você acha que este problema tem relação com o que você faz no frigorífico?
13. Você já precisou se afastar do trabalho por um período mais longo para tratar problemas de saúde? Se sim, quanto tempo, quantas vezes e devido a que tipo de problemas?
14. Perguntar se gostaria de acrescentar alguma coisa no que já foi dito.