

32º Encontro Anual da Anpocs

GT 24: Desigualdades: Produção e Reprodução

Do 'lar' ao 'mar':
a experiência de trabalho das taifeiras

Camila Daniel

Introdução

As duas últimas décadas do século XX e a primeira década do século XXI têm sido marcadas por diversas mudanças no mundo do trabalho. Os postos de trabalho, reestruturados, têm suas atribuições adaptadas às inovações tecnológicas instauradas no processo de produção industrial. As grandes empresas, desejosas em reduzir seus custos, optam por estratégias de subcontratação e terceirização de mão-de-obra, transferindo a responsabilidade com a força de trabalho para outras empresas menores. Além disso, tem sido cada vez mais volumosa a participação de mulheres no mercado de trabalho em diferentes áreas de atuação, aprofundando as discussões sobre a posição das mulheres no mercado de trabalho, as desigualdades entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres em diferentes ocupações e cargos.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho nos apresenta questões que se fazem pertinentes para pensarmos como gênero e trabalho se tangenciam na realidade. Desde os anos 70, a participação de mulheres no mercado de trabalho tem sido constante e intensa. Naquele período, ela se dava a partir de atividades informais e precárias. A mão-de-obra feminina era caracteristicamente jovem, solteira e sem filhos. A partir dos anos 80, se inicia um processo de mudança do perfil da mão-de-obra feminina e do tipo de ocupação das mulheres. As trabalhadoras, a partir de então, tornaram-se mais velhas, casadas e com filhos, algumas logrando empregos estáveis e bem remunerados. Outras continuaram e continuam em atividades mal-remuneradas e precárias.

Apesar das mudanças quanto ao trabalho feminino, alguns elementos se mantêm. As mulheres, mesmo quando ingressam no mercado de trabalho, permanecem no comando das responsabilidades domésticas e familiares. O trabalho doméstico e a maternidade continuam a representar uma questão para mulheres trabalhadoras, que precisam administrar o trabalho dentro e fora de casa e se dedicar ao cuidado dos filhos. Se tradicionalmente, quando apenas o homem tinha um trabalho remunerado, a mulher cuidava da casa e dos filhos, hoje, mesmo quando ambos desenvolvem uma atividade remunerada, a mulher continua a se dedicar mais ao trabalho doméstico que o homem (Araújo e Scalón, 2005). Além disso, na estrutura do mercado de trabalho, as mulheres se mantêm mais presentes em determinadas profissões, historicamente femininas, que

naquelas onde a presença masculina predomina. O trabalho doméstico remunerado é um bom exemplo: 90% do trabalho doméstico é realizado por mulheres (Bruschini e Puppini, 2004).

Num contexto de intensas transformações como este, tanto ao que se refere à configuração do mundo do trabalho quanto às questões de gênero, o estudo de caso nos possibilita deter-nos às nuances de como os indivíduos em pequenos grupos vivem as transformações -e permanências. Neste trabalho, me dedicarei a analisar o trabalho das taifeiras em plataformas de petróleo, um terreno fértil para compreendermos as diferentes configurações que a vida social assume.

Nas plataformas de petróleo, os indivíduos passam uma quinzena do seu mês se dedicando a uma atividade econômica. Fechados num local onde fábrica, escritório, trabalho e moradia se confundem, as plataformas de petróleo propiciam àqueles que nela ingressam um convívio intenso com os outros trabalhadores, seus colegas de unidade. Deste convívio provém relações de amizade, afetividade, bem como de conflito e desentendimento, fortemente marcadas nas relações de trabalho. Apesar da proximidade física entre os indivíduos, no cotidiano embarcado são construídas relações hierárquicas, estabelecendo-se distâncias sociais¹.

As taifeiras, profissionais responsáveis pela limpeza e arrumação da plataforma, ocupam um lugar particular na hierarquia social. Na plataforma, as atribuições de tarefas e funções fundamentadas pela diferença entre os gêneros são operadas rotineiramente, distinguindo a experiência de homens e mulheres. Trabalhando num universo profundamente masculino, as taifeiras encontram um ambiente onde seu trabalho é vinculado a habilidades ditas naturais, habilidades que seriam essencialmente femininas. Contratadas para realizar as atividades de limpeza, o trabalho das taifeiras é fortemente representado como um trabalho ‘de mulher’, pouco valorizado socialmente.

O presente estudo tem como objetivo analisar a experiência de trabalho de um grupo específico de trabalhadoras: as taifeiras. Seu ingresso no mundo do trabalho em plataformas mostra que o setor está se abrindo para mulheres. Por outro lado, sua presença num ambiente majoritariamente masculino abre margem à uma reinterpretação dos gêneros,

¹ A distância social delimita onde cada indivíduo está apto a circular, sem sofrer sanções simbólicas, de acordo com o grupo ao qual está vinculado, ou que aparenta estar vinculado (Hall, 1970).

reforçados nas práticas cotidianas. Este artigo inspira-se no trabalho de campo e de observação participante que realizei no período de Julho de 2005 a Março de 2007 em duas plataformas diferentes. Durante o trabalho de campo, tive a oportunidade de entrevistar informalmente homens e mulheres de diferentes ocupações, incluindo taifeiros e taifeiras. Além disso, em Julho de 2008 entrevistei 4 taifeiras e 2 ex-taifeiras, uma que continua embarcando, mas na função de assistente de planejamento e outra que deixou de embarcar.

As Mulheres e as Transformações do Mundo do Trabalho

Neste artigo tenho como base teórica abordar gênero e trabalho como categorias sociológicas relevantes para compreendermos não apenas o mundo da produção, mas também a própria sociedade. O trabalho não deixa de ocupar um lugar importante no cotidiano dos indivíduos, sejam eles empregados estáveis, terceirizados, trabalhadores informais, ou, até mesmo desempregados. Ele ainda representa um relevante espaço de socialização e os recursos deles provindos são imprescindíveis para a garantia da subsistência de um grande número de indivíduos. Assim, o trabalho não apenas não perdeu sua centralidade, como a classe trabalhadora continua a assumir um papel proeminente na sociedade (Antunes, 2000). Segundo o autor, o que presenciamos atualmente é uma *nova polissemia do trabalho* (2005,2007), uma vez que o trabalho se apresenta cada vez mais multifacetado. Por isso, para compreendermos a classe trabalhadora de hoje é fundamental “partir de uma concepção ampliada de trabalho” (2007:18).

Por outro, a esfera do trabalho remunerado e sua divisão social são permeadas por critérios socialmente construídos de diferenciação entre homens e mulheres, como indivíduos e como força de trabalho, considerados mais capazes de executar certas atividades que outras. Tais diferenciações são simbolicamente ressignificadas numa hierarquia, onde o poder concentra-se nos ramos e cargos onde a presença masculina é predominante. Neste sentido,

“(...) o gênero segue como um critério para criar espaços laborais socialmente diferenciados e hierárquicos” (Ariza e Oliveira, 1997) .

Apesar das transformações do mundo do trabalho ameaçar a estabilidade de um sem número de trabalhadores, as mulheres têm se mantido no mercado de trabalho, enquanto a mão-de-obra masculina passa por um processo de severa dificuldade. A reestruturação do processo produtivo tem privilegiado um perfil de trabalho distinto daquele valorizado no modelo fordista/taylorista. Ao contrário da metódica divisão do trabalho e contabilização rigorosa do tempo, o modelo produtivo atualmente em voga privilegia uma diversificação das atribuições, exigindo de trabalhadores e trabalhadoras diferentes habilidades, de acordo com a demanda da empresa (Hirata, 2002). Assim, a força de trabalho é cada vez mais polivalente, multifuncional, num modelo flexível de produção (Lavinias, 2001).

As mulheres tanto as empregadas em atividades precárias, como aquelas em atividades qualificadas, elas estão concentradas em ocupações vinculadas ao serviço doméstico, funções de escritório, ao setor de saúde e educação (Lavinias, 2001). As instruídas dominam os “guetos femininos” (Bruschini e Puppini, 1999; 2004), como o Magistério e a Enfermagem, apesar das autoras afirmarem que elas estão entrando também nas áreas de prestígio, como a Medicina, a Advocacia e a Engenharia. Assim, a presença das mulheres no mercado de trabalho e nas ocupações tem sido maior em áreas onde historicamente a presença feminina é maior, onde as ditas habilidades femininas são consideradas requisitos que tornam a trabalhadora “naturalmente” mais competente que os homens para determinados trabalhos, cargos e funções. As mulheres também permanecem com salários menores que os dos homens.

Embora sua participação no mercado de trabalho tenha se incrementado, o trabalho das mulheres continua a apresentar marcas que parecem acompanhá-las na história. As mulheres se inserem mais em empregos de tempo parcial, tipo de emprego que possibilita acumular o trabalho doméstico com o extra-doméstico. Elas ainda recebem salários mais baixos que dos homens, muitas vezes empregada como mão-de-obra secundária. Em alguns ramos, a ampliação da participação do trabalho feminino, ou a “feminização” tem correspondido a uma “precarização” das relações de trabalho (Cappelin, 2007).

No mercado de trabalho, as mulheres encontram-se polarizadas em dois tipos de básicos de relação de trabalho: de um lado, aquelas que sentem as mudanças no mercado de trabalho, ingressando em empregos qualificados; do outro, estão aquelas que vendem sua força de trabalho em atividades precárias, mal remuneradas, repetitivas, que muitas vezes

ameaçam sua saúde física e mental. Enquanto o pólo de mulheres instruídas, com nível universitário, com empregos bem remunerados tem apresentado uma elevação em termos numéricos, aumenta concomitantemente o número de mulheres em ocupação precárias. Estas últimas estão principalmente nas atividades domésticas, caracterizando o pólo oposto, mas completar, das mulheres bem-sucedidas. O trabalho doméstico é um dos maiores guetos femininos, com um grande número de mulheres em situações precárias, executando um trabalho exaustivo, porém pouco valorizado social e financeiramente.

Numa sociedade em que o cuidado com a família e com as atividades domésticas é atribuído às mulheres, seu ingresso no mercado de trabalho, sobretudo para aquelas contratadas em tempo integral, exige-lhe o desenvolvimento de estratégias que possibilite administrar, ainda que parcialmente a vida doméstica e familiar e a vida profissional. Os espaços público e privado impõem, cada um deles, uma dinâmica peculiar, um tempo social diferenciado para sua manutenção. O tempo de trabalho, não apenas dentro do local de trabalho, mas também o tempo gasto para chegar ao trabalho, bem como as atividades laborais que são levadas para casa domina o tempo dos indivíduos, suprimindo os outros tempos sociais, como, por exemplo, o tempo para a família (Cardoso, 2007; Dedecca, 2007).

Neste sentido, de acordo com Dedecca (2007), baseando-se em dados do PNAD, as mulheres são as que despendem mais tempo total de trabalho, incluindo as atividades remuneradas e não remuneradas. As mulheres com filhos menores de 15 anos são as que gastam mais tempo com o trabalho não pago. No entanto, a contabilidade do tempo de trabalho pago e não pago não apresentam diferenças apenas entre homens e mulheres. Entre as mulheres, aquelas que possuem uma renda elevada empregam menos tempo no trabalho não pago. O autor continua, mostrando que a justificativa do PNAD para as mulheres de classes mais altas gastarem menos tempo no trabalho não pago é a incidência de famílias menores, a maior recorrência de famílias monoparentais ou unipessoais. Dedecca aponta para outra possibilidade: a maior presença de empregado doméstico nessas famílias de mais alta renda, apesar desta possibilidade não poder ser comprovada pelos dados PNAD.

Ainda que não comprovada pelos dados da PNAD, o trabalho das empregadas domésticas desempenha um papel de extrema importância para as famílias as quais homens e mulheres gastam grande parte do seu tempo numa atividade profissional. Para aqueles que

têm filhos, as empregadas ainda assumem a tarefa de cuidado, contribuindo para a socialização das crianças que, muitas vezes, passam mais tempo com a empregada do que com os pais, construindo uma relação de afetividade entre as crianças e as empregadas. A relação entre patrões e empregados não são caracterizados apenas por uma assimetria de poder, estabelecida entre os primeiros, os contratantes e as segundas, as contratadas. Segundo Goldstein (*apud* Brites, 2007) entre patroa e empregada é construída uma ambigüidade afetiva.:

“É na troca afetiva entre aquelas que podem pagar pela ajuda doméstica e as [mulheres] pobres que oferecem seus serviços que as relações de classe são praticadas e reproduzidas” (idem: 93).

Cada indivíduo define até que ponto o outro pode avançar na intimidade, ou seja, pode diminuir o halo social. Esta distância entre os indivíduos determina o lugar social de cada um. Hall (1970) afirma que uma patroa pode apresentar um comportamento muito simpático com a sua empregada. No entanto, essa relação só é possível porque a empregada sabe qual é o seu lugar e, logo, o comportamento que ela deve adotar por ser a empregada e não amiga da patroa. Cada lugar ocupado vem acompanhado de uma espécie de comportamento esperado, que tornam o indivíduo sujeito a sanções (formais ou morais) caso esta expectativa seja quebrada.

Numa relação desigual, as mulheres trabalhadoras em atividades domésticas deixam sua família e seus afazeres durante seu tempo de trabalho remunerado para assumir, na casa das patroas, o trabalho não apenas de limpar, cozinhar e arrumar, mas também transmitir afeto, a partir contato íntimo com seus empregadores, principalmente com as mulheres e as crianças. No entanto, Brites (2007) reconhece que a relativa proximidade afetiva não dissipa a distância social entre patrões e empregadas, reativadas constantemente no estabelecimento de regras do que a empregada pode ou não fazer e falar, como ela deve se comportar, etc. A afetividade não apaga as fronteiras de classe- mesmo entre indivíduos do mesmo gênero, como as mulheres.

Neste trabalho, analisarei as taifeiras e sua relação com seus colegas de plataforma. O fechamento propiciado pela vida embarcada em plataformas de petróleo permite que os indivíduos construam dentro delas uma organização social, com uma dinâmica e regras

particulares, mas, embora particulares, estão diretamente ligada às expectativas e normal sociais construídas pelos indivíduos durante sua vida longe das plataformas, no convívio com sua família, amigos, companheiros de outras atividades.

Na plataforma, onde casa e trabalho são forçosamente conjugados, o trabalho das taifeiras tem grande proximidade com o trabalho das empregadas domésticas. Sua rotina de limpar e arrumar camarotes, banheiros e escritórios assemelhe-se grandemente com a rotina das empregadas, que também limpam e arrumam, não camarotes e escritórios, mas quartos e salas. Assim, o trabalho doméstico e o trabalho das taifeiras nas plataformas nos permitem pensar o significado e o valor atribuídos ao trabalho de limpeza e arrumação como trabalhos femininos, seja em ‘casas de família’ ou em ‘plataformas.’.

Taifeiros e taifeiras: a mudança de perfil de gênero da ocupação nas plataformas de petróleo

As transformações no mundo do trabalho impulsionaram o Ministério do Trabalho e do Emprego, em 2002, revisar e atualizar as classificações das ocupações até então existentes, para descrever o mercado de trabalho brasileiro. As ocupações são descritas e divididas por famílias ocupacionais, cada uma delas correspondendo a uma gama de ocupações. As mudanças na classificação brasileira das ocupações (CBO), conduzida pela Comissão Nacional de Classificação primeira década do século XXI tenta adequar-se às classificações elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim, a nova classificação permite uma análise que leve em consideração o ciclo de vida das ocupações, “que se exprime na emergência de novas ocupações, na extinção de outras e na transformação de muitas” (Bianchi et al, 2003: 238).

Dentre as ocupações que sofreram uma redefinição do seu perfil está a ocupação de taifeiro. De acordo com os autores, os postos de trabalhos ligados ao setor de navegação têm sofrido um processo de extinção/ transformação como reflexo do declínio das atividades de navegação fluvial no Brasil, dando como exemplo, o caso dos taifeiros, incluídos na família *Trabalhadores de segurança e atendimento aos usuários de transportes* (FO 5111).

“O Taifeiro é o profissional responsável pela organização e controle do paiol (despensa da embarcação), pelo serviço de refeições aos passageiros ou tripulantes, bem como pela limpeza e arrumação das partes internas das embarcações”. (idem: 244).

Os autores prosseguem afirmando que vem ocorrendo uma mudança nas funções executadas: antigas funções foram eliminadas- principalmente as ligadas ao atendimento a passageiros e tripulação durante as refeições; e outras adicionadas, como aquelas relacionadas ao controle de alimentos. No militarismo, existe um sistema de avaliação da função de taifeiro onde são analisados diversos atributos², como o conhecimento profissional, por exemplo. Este é definido como “*nível de capacidade alcançado para o eficiente desempenho das tarefas correspondentes ao cargo que ocupa. Exterioriza-se pela correta aplicação dos conhecimentos profissionais, a experiência demonstrada e a valorização consciente da função*”³. Neste item, são valorizados os conhecimentos -teóricos e práticos -acumulados para a execução das atividades atribuídas aos taifeiros.

No entanto, o conhecimento profissional é o único atributo necessário e, portanto, desenvolvê-lo sem explorar os outros atributos não é suficiente para obter uma avaliação satisfatória. Dentre os diversos atributos também avaliados, estão dois que me chamaram a atenção: a sociabilidade e o zelo. A sociabilidade é definida como a “*capacidade de ser agradável e amistoso com outros indivíduos*” e o zelo como a “*capacidade de cuidar dos materiais e dependência sob seu controle*”. Assim, uma formação e uma experiência profissional para o taifeiro é tão importante quanto o trato para com seus colegas de trabalho e o cuidado que dispensa aos objetos e material que estão sob sua responsabilidade.

Nas plataformas de petróleo, as tarefas destinadas aos taifeiros são divididas entre a equipe de hotelaria, empresa terceirizada responsável pela limpeza e arrumação. Uma equipe de hotelaria está dividida entre áreas de atuação, entre elas, a cozinha e o salão, o piso

² Os atributos avaliados são: “conhecimento pessoal, disciplina, discrição, dedicação, integridade de procedimentos, responsabilidade, assiduidade, zelo, apresentação pessoal, produtividade, pontualidade, iniciativa, equilíbrio pessoal, organização, sociabilidade, iniciativa, atenção, comunicação, atenção e dinamismo.

³ <http://daprom.dgp.eb.mil.br/arquivos/promocao/legislacao/NT11.pdf>

e camarote, o paiol, a lavanderia. Dentre as diversas ocupações que a hotelaria offshore abarca, a ocupação onde a presença feminina é mais recorrente é como taifeira. Ao contrário das forças armadas e da navegação fluvial, onde a ocupação é dominada por homens, as mulheres são presença constante como taifeiras, embora atualmente, o número de homens taifeiros esteja se elevando. Ainda assim, as taifeiras em plataformas de petróleo abre espaço para refletirmos sobre as relações sociais que estão sendo reconfiguradas, estruturadas e desestruturadas no processo de mudança do mundo do trabalho. A expansão das oportunidades de emprego em plataformas de petróleo, sobretudo a partir da década de 90, abriu um espaço para mulheres ingressarem nas plataformas, ambiente predominantemente masculino. Muitas delas iniciaram suas carreiras como taifeiras na esperança de encontrar outras oportunidades, como rádio operadora, recepcionista, auxiliar técnico, comissária. Assim, a hotelaria foi uma grande porta de abertura para mulheres adentrarem no mundo embarcado para, então, optarem por alternativas de emprego e promoção.

O Trabalho das Taifeiras em Plataformas de Petróleo

Nas plataformas de petróleo, as taifeiras têm uma jornada de trabalho de 12 horas diárias. Iniciado às 6 ou 7 horas da manhã -dependendo da unidade -, o dia de trabalho é oficialmente encerrado 12 horas depois. A jornada oficial de trabalho inclui a pausa para o almoço que, em algumas plataformas, dura cerca de uma hora.

As taifeiras são responsáveis, como dito anteriormente, pela limpeza e arrumação do casario. O espaço na plataforma é subdividido em duas partes: a área e o casario. Na área estão localizados o maquinário e as ferramentas diretamente utilizadas na prática de extração e/ou produção de petróleo, o que corresponde ao espaço industrial da plataforma. Já no casario estão os escritórios, refeitórios, salas -de tv, de rádio, de controle- e os camarotes. Estes últimos têm um papel fundamental para a vida social na plataforma. Correspondendo ao quarto de uma casa regular, os camarotes são lugares de descanso, e de alguma (embora reduzida, na maioria das vezes) privacidade. São neles onde as pessoas dormem, se trocam, guardam seus objetos pessoais.

O trabalho das taifeiras, portanto, consiste em organizar o casario, tendo acesso tanto aos espaços mais públicos do casario -escritórios e salas-, como ao seu espaço mais

íntimo: os camarotes. As taifeiras adentram lugares onde a presença de outras pessoas é restrita, controlada ou até mesmo proibida oficial ou moralmente. Na sala de controle⁴, por exemplo, a presença de pessoas que não participam diretamente do processo de produção é desestimulada oficialmente, expressa em cartaz na parte externa da porta da sala de controle, recomendando que só entrem ali pessoas autorizadas. Nos camarotes, por outro lado, não há oficialmente nenhuma norma que impeça que pessoas entrem no camarote das outras, porém, caso a visita não seja convidada, tal presença será encarada com grande estranhamento pelo inesperado anfitrião. O estranhamento será ainda maior se a visita for de uma mulher.

Na sua rotina de trabalho, as taifeiras varrem e passam pano no chão, limpam móveis, forram e arrumam camas, desinfetam banheiros. Seu trabalho exige intenso esforço físico e um contato diário com produtos químicos, utilizados principalmente no dia da “higienização”. Uma vez na quinzena, os camarotes passam por uma limpeza mais profunda e o uso de produtos químicos de limpeza é maior. Para tanto, as taifeiras utilizam além do seu material rotineiro de proteção de trabalho - o EPI⁵-, máscara para evitar contaminação.

As tarefas de limpeza e arrumação são divididas entre os/as taifeiros/as pelo/a comissário/o, o/a responsável por toda equipe de hotelaria, não apenas pela limpeza e arrumação dos pisos e camarotes. Nas plataformas onde as observações foram realizadas, a presença de homens taifeiros era significativamente menor do que a de mulheres. Na primeira plataforma observada e etnografada⁶, havia 4 taifeiras e 1 taifeiro trabalhando na mesma escala em que eu embarcava. Na segunda plataforma observada, havia 3 taifeiras e 1 taifeiro.

O trabalho realizado pelas taifeiras remete fortemente ao trabalho doméstico, realizado no âmbito da família, tradicionalmente deixado sob responsabilidade de mulheres, sejam elas mães, filhas, irmãs, vizinhas, empregadas domésticas. Pouco valorizado socialmente na esfera da vida familiar, nas plataformas de petróleo, as taifeiras também sofrem com a invisibilização do seu trabalho, considerado de menor importância diante das atividades técnicas e das ocupações mais bem remuneradas. Rotineiramente, as taifeiras

⁴ Sala onde ficam os painéis que controlam a produção de petróleo.

⁵ Equipamento de Proteção Individual.

⁶ Daniel, 2006.

que eu conheci nas plataformas reclamavam que se incomodavam quando, logo depois de limpar o corredor, passava alguém e sujava o que elas tinham acabado de limpar. Elas repetiam que seus colegas de plataforma não colaboravam com a manutenção dos espaços limpos, por isso, muitas vezes elas tinham que repetir o trabalho já realizado para evitar receber reclamações de superiores.

Na sua rotina de trabalho, as taifeiras encontram-se constantemente com os outros embarcados. Para limpar e arrumar o casario, são travados inevitáveis encontros entre elas e embarcados e embarcadas que, alguns em horário de trabalho, freqüentam os escritórios, a sala de controle e de reunião, ou em horário de folga, ocupam os camarotes, as áreas de lazer. Assim, para executar suas atividades, as taifeiras precisam contar com a cooperação dos outros residentes da plataforma, para que se ausentem por alguns instantes do local onde estão para que a limpeza possa ser realizada. No entanto, tal cooperação nem sempre acontece, como M. R. G. declara:

“Eles (os funcionários da Petrobrás) acham que tá num hotel, tem que ser servido. Tem que tudo mundo estar à disposição deles. Tipo, “eu to de férias, eu to aqui pra me divertir. E você que está em volta, tem que me servir”. E não é assim. É um local de trabalho, todo mundo tem seu horário. Todo mundo tem uma função a cumprir. Isso aí me aborrece muito. Muito mesmo!” M. R. G.

Assim, as taifeiras asseguram enfrentar a dificuldade de ter seu trabalho respeitado e valorizado. As tarefas por elas realizadas são tratadas como um atendimento pessoal, onde cada indivíduo esperasse das taifeiras uma predisposição em servi-los. Muitas delas murmuravam: “eu não sou empregada”, quando sentiam que lhes exigiam mais do que as atribuições formais da sua ocupação, numa tentativa de distinguir seu trabalho, formalmente instituído pela empresa e pelo/pela comissário/a e não diretamente pelos clientes, do trabalho das empregadas, trabalho que os próprios empregadores são os definidores das tarefas e também os clientes atendidos. Nesta última relação, a proximidade entre empregadores-clientes e empregadas faria que elas atendessem as solicitações mais íntimas dos seus clientes. Já as taifeiras tentam se diferir das empregadas

e manter uma distância entre elas e os clientes atendidos, reportando-se a um terceiro envolvido nesta relação: o/a comissário/as, representantes da empresa contratante.

Outra especificidade do trabalho das taifeiras é o fato delas terem que entrar nos camarotes para limpá-los e arrumá-los. Num ambiente fechado e masculino, como o da plataforma, onde os indivíduos passam uma quinzena trabalhando e residindo no seu interior, o camarote adquire um papel fundamental para sua estadia embarcada. Ele representa o lugar da mais profunda -da restrita- intimidade possível na plataforma. O número de embarcados por camarote varia: de um a 50, nos casos observados. A distribuição dos embarcados pelos camarotes dá-se a partir da sua ocupação, do seu horário de trabalho e do nível hierárquico da ocupação -por exemplo, os supervisores são destinados a camarotes solitários ou duplos.

Além disso, o número de mulheres nas plataformas é imensamente menor que o número de homens. As poucas mulheres embarcadas são indivíduos estranhados neste ambiente predominantemente masculino. A entrada das mulheres no espaço da intimidade masculina na plataforma, o camarote, muitas vezes é cercada por uma conotação sexualizada. Alguns aproveitam o momento em que a taifeira entra no seu camarote para investir em cantadas e insinuações sexuais. Na jornada das taifeiras, as cantadas são recorrentes, bem como olhares que, para algumas, causa desconforto. P., taifeira há 14 anos, reclama de uma estratégia rotineira de alguns homens para observá-la: permanecer no camarote enquanto ela trabalha:

“Tem cara que não sai do quarto pra gente limpar. Eu saio às 19h do trabalho, Ele pega as 19h. Ele sabe que eu tenho que limpar o quarto. Mas, ele não sai! Fica lá, vendo televisão. Ele sai 5 pras 7. Aí, vai atrasar meu lado. Se são 5 camarotes, todo mundo sair 5 pras 7, como eu vou limpar os 5 camarotes em 5 minutos? Aí, eu limpo com eles lá dentro mesmo. E é muito chato! Pra arrumar a cama, a gente tem que se abaixar, abrir as pernas, ficar com a bunda pra cima... E eles lá, fingindo que tão vendo televisão, mas olhando pra gente”. P.

Além da observação, de cantadas diretas e insinuações com conotação sexual, as taifeiras comentavam que às vezes quando entram no camarote encontram a televisão ligada em filmes pornográficos. Portanto, a taifeira cotidianamente lida com uma

sexualização do seu local de trabalho, expressa de maneiras distintas dentro e fora dos camarotes. A sexualização do lugar do trabalho pode gerar desconforto para algumas mulheres e o ciúme de alguns maridos. A ex-taifeira E. F., em entrevista, afirma que uma das razões pelas quais deixou de embarcar foi porque seu marido não queria mais que ela continuasse. Ele, que a conheceu na plataforma, quando embarcavam juntos, não gostava ver (ou imaginar) as cantadas que sua esposa receberia de outros embarcados.

No entanto, M.R. G, taifeira também há 14 anos, declara que atualmente as taifeiras são menos assediadas que no passado, quando a presença de mulheres em plataformas era mais escassa e quando eram mais recorrentes casos de envolvimento sexuais na plataforma, período em que ela denomina como “sem lei”. Ela conta, em tom de denúncia, que, quando ela começou a embarcar, existiam empresas que contratavam determinadas mulheres como taifeiras, prevendo seu envolvimento com embarcados, especialmente com estrangeiros:

“Às vezes, a firma já pegava a mulher, por exemplo, eu ia lá: magrinha, raquítica, cabelinho curto, né, esquisitinha. Aí, ia lá uma cintura fina, perna grossa, bunda grande, cabelão bonito. Aquela ali ia e botava no piso de gringo, na ponte, no lugar onde tava só a chefia. Aí, aquela ali era o petisco pros homens. Aí, aquela ali ficava com o cara, ganhava dinheiro...”

Entretanto, M.R.G acredita que uma prática como esta hoje seria severamente punida e repudiada, observando as mudanças ao se que refere às normas de trabalho nas plataformas. Apesar de certos casos extremos, como o contado por M. R.G e da conotação sexualizada construída por alguns embarcados quando do encontro de mulheres na plataforma, S. M. S, taifeira há 1 ano declara que tem um bom relacionamento com seus colegas de plataforma e que, para ela, não é um problema trabalhar num local que, além de fechado por uma quinzena, predomina a presença masculina:

“É um pouco complicado, porque você tem que se manter um pouco distante pra você não dar margem pra conversas que não são de trabalho. Mas, eu nunca tive problema nenhum com isso. Sempre tive um relacionamento muito aberto com

o pessoal, sempre de muito respeito. Sempre expus muito isso da minha vida: “sou casada, tenho filhos, to lá por que preciso trabalhar”. Então, pra manter sempre uma certa distância e ter uma liberdade de amizade. Somente isso”.

S. M. S.

Neste sentido, o trabalho das taifeiras apresenta a particularidade de, não apenas ser desenvolvido por mulheres num ambiente masculino, mas também de remeter ao trabalho doméstico e familiar, executado tradicionalmente por mulheres no espaço privado. Num lugar onde as fronteiras de público e o privado são flexibilizadas pelo confinamento, as taifeiras assumem um papel importante de executar um trabalho que lembra a vida familiar.

Por outro lado, nos inevitáveis contatos com os/as outros/outras embarcados/as, as taifeiras precisam lidar com a maneira como os outros enxergam e tratam seu trabalho para poder realizá-lo com maior ou menor êxito. Se seus colegas mantiverem limpos e arrumados os locais por onde ela já passou, a taifeira não precisará arrumar e limpar novamente. A colaboração dos outros colegas de trabalho é imprescindível para a manutenção do seu trabalho.

O Trabalho Extra das Taifeiras

Além das tarefas formalmente atribuídas as taifeiras, algumas delas aproveitam parte de seu tempo de folga para dedicar-se a outras atividades para gerar uma renda complementar. As práticas mais recorrentes são a venda de cosméticos, bijuterias, roupa íntima e artesanato. Na dinâmica de venda, cada produto vendido tem um preço pré-estabelecido de conhecimento de ambas as partes. Os cosméticos são revendidos pelas taifeiras através do catálogo fornecido pela empresa produtora. Os interessados escolhem o produto que deseja e o recebem no embarque seguinte, efetuando também o pagamento. No caso do artesanato, das bijuterias e das roupas íntimas, as vendas são geralmente pagas após a entrega do produto. As taifeiras levam para a plataforma as mercadorias que acreditam que serão vendidas e, ao embarcar, mostra-os para seus consumidores em potencial. O pagamento geralmente é realizado no ato da compra -ou até o desembarque do consumidor ou da taifeira que vendeu -ou, em alguns casos, no embarque seguinte, quando tanto comprador e vendedora costumam embarcar na mesma plataforma. No entanto, este

último caso é menos usual, uma vez que existe a possibilidade da taifeira ou do comprador mudarem de plataforma, com o de não receber o pagamento.

Há outra maneira pela qual as taifeiras conseguem receber uma remuneração extra: passando a roupa de alguns de seus colegas. Quando da proximidade do desembarque, alguns embarcados procuram as taifeiras para solicitar-lhes que passem as roupas que vestirão para desembarcar. Nesta relação, ao contrário da venda de produtos, não há um valor estipulado, o que muitas vezes pode fazer com que a taifeira se recuse a realizar este trabalho extra. A remuneração deste serviço não é estipulada, por isso, há a incerteza se o colega que solicitou o trabalho irá remunerá-las ou não e se tal remuneração será o que ela espera:

“Às vezes me pediam pra passar uma peça de roupa pra eles. Os gringos são bons. Dão gorjetas boas. Mas, tinha muita gente da Petrobrás que pedia: “ah, passa essa blusa pra mim?” Eu passava com todo carinho, caprichava, deixava passadinho. O cara vinha: “brigada”. Não dava nada em troca! Ele não é obrigado a dar nada. Eu também não sou obrigada a passar. Mas, o que é R\$10, R\$20 pra um Petrobrás? Não e nada!” P.

Nesta relação interdita de troca, o reconhecimento da tarefa executada pela taifeira pode variar de acordo com a vontade daquele que solicitou o serviço. Algumas taifeiras preferem privilegiar os pedidos dos embarcados estrangeiros, que as remuneram muitas vezes com valores mais altos do que elas mesmas esperavam. S.M.S afirmou que, quando passou o Natal e o Ano Novo embarcada o total de gorjetas dadas pelos seus colegas embarcados estrangeiros foi quase a mesma quantia que ela recebeu de salário. R.M.G declara que os estrangeiros são os que mais pedem que ela passe sua roupa e são também os que mais respeitam seu trabalho.

Por outro lado, a relação entre estes serviços realizados após o expediente ultrapassa uma relação meramente econômica, visando uma remuneração extra. A declaração de P. “*Ele não é obrigado a dar nada. Eu também não sou obrigada a passar*” traz às claras que tal serviço está fundamentado numa lógica particular, que a taifeira pode esperar ser materializada em dinheiro, mas que está associado a uma troca de favores, construindo-se

uma relação de dádiva, de dar-receber-retribuir⁷ entre a taifeira e o solicitante. Em alguns casos, o colega pode não lhe pagar em dinheiro, mas pode retribuir com outros favores como deixar que a taifeira use o telefone de seu escritório, use sua impressora, etc. Mesmo não sendo formalmente “*obrigados*”, como nas palavras de P., a troca de favores impõe uma obrigação moral entre eles.

É interessante ressaltar que na dinâmica das atividades extras realizadas para gerar uma renda extra, as taifeiras não são as únicas que participam dela. Outros/as embarcados/as também executam tarefas ligadas a venda de mercadorias, assim como elas. No entanto, as taifeiras são as únicas que são solicitadas a realizar o trabalho extra de passar a roupa de seus colegas de plataforma. Se observarmos quem são os ‘clientes’ que buscam tais serviços são geralmente embarcados que ocupam um cargo de chefia na plataforma ou, no caso das plataformas Petrobrás, são trabalhadores concursados, indivíduos que poderão retribuir, ou em termos monetários, ou em favores e prestígio. Por outro lado, não participar de uma relação de troca de favores com indivíduos que ocupam uma posição prestigiada na hierarquia social da plataforma pode representar para elas o perigo de sofrer hostilidade por parte deles.

A ‘Política de inserção de mulheres’ e atribuições de ‘feminino’ nas plataformas

Na primeira plataforma onde embarquei (Daniel, 2006), um coordenador me relatou que, naquela unidade, havia uma política de incorporação de mulheres a certas atividades. Segundo ele, a chefia reconhecia a importância de ter mais mulheres a bordo, já que a presença de homens na plataforma é predominante e, em contrapartida, a presença de mulheres nas ocupações técnicas é pequena. Ele também declarou que não apenas ele, como também os outros membros da chefia acreditavam que era importante ter mulheres a bordo, uma vez que a presença de mulheres na plataforma garantiria um ambiente mais ameno, estimulando que os homens adotassem um comportamento mais ‘educado’⁸ no contato diário com elas, favorecendo, segundo ele, a convivência de todos. Aquela

⁷ Mauss, 1974.

⁸ Entre a descrição de um comportamento mais ‘educado’ por parte dos homens está uma atitude mais higiênica (fazer a barba, tomar mais banhos), bem como adotar um comportamento mais polido, evitando, por exemplo, palavrões diante da presença de mulheres.

plataforma teria o que ele chamou de ‘política de inserção de mulheres’, exigindo de algumas empresas terceirizadas que enviassem mulheres para ocupar determinadas funções.

O coordenador continuou me explicando didaticamente que, como existiam poucas mulheres executando atividades diretamente ligadas ao trabalho e aos equipamentos de extração e produção de petróleo- atividades denominadas *essenciais*- naquela plataforma exigia-se que grande parte das atividades *não-essenciais* fosse executada por mulheres. A diretoria da plataforma requisitava das empresas terceirizadas que determinadas ocupações fossem ocupadas somente por pessoas do sexo feminino, como o trabalho na recepção, o ensino de inglês e o acompanhamento da prática de exercícios físicos. Naquela plataforma, existiam mulheres nas ocupações de taifeira, nutricionista, operadora de rádio, recepcionista, professora de inglês, professora de educação física, comissária e operadoras de produção, embarcando em escala regular. Outras mulheres embarcavam em menor frequência, sem chegar a compor o quadro de residentes. Dentre as ocupações onde as mulheres estavam presentes, a única que é considerada uma ocupação essencial na classificação dos embarcados é a de ‘operadora de produção’, que é também a única ocupação realizada apenas por funcionários da Petrobrás.

Na outra plataforma onde eu embarquei, pertencente a uma empresa americana prestadora de serviços à Petrobrás, havia mulheres empregadas na própria empresa, em empresas contratadas e, esporadicamente, embarcavam mulheres concursadas da Petrobrás. As trabalhadoras que embarcavam com continuidade na plataforma eram compostas por taifeiras, nutricionistas, professoras de inglês, todas terceirizadas e quatro funcionárias próprias da empresa, ou seja, não terceirizadas: uma eletricista, uma mecânica, uma técnica de informática e uma enfermeira.

Nos dois casos observados, as mulheres estavam mais presentes em áreas não diretamente técnicas, trabalhando principalmente em áreas consideradas como tipicamente femininas. Estes trabalhos remetiam a um papel atribuído às mulheres, referente ao cuidado da casa, dos alimentos e de pessoas. Assim, dentro da dinâmica das diferentes ocupações mobilizadas na plataforma, são (re)construídas classificações que generificam as relações de trabalho e de convivência entre homens e mulheres embarcados, estabelecendo-se fronteiras do que seria ‘trabalho de homem’ e ‘trabalho de mulher’. Participantes do

cotidiano da plataforma, as taifeiras entrevistadas reforçam a idéia do seu trabalho como sendo mais bem executado por mulheres que por homens:

O trabalho da mulher é muito melhor, sem dúvida. Mulher tem muito mais capricho. O homem não tem jeito pra arrumar cama, forrar, limpar, deixar tudo arrumadinho. Homem não gosta de cuidar de peão não, de dobrar cueca de peão (risos). P.

Eu acho que não área de arrumação, sem sombras de dúvida, a mulher ganha, por mais mal feito que ela faça, ela ganha do homem. M.R.G.

Espraiando-se pelas mais distintas relações sociais, as atribuições de gênero na plataforma são asseveradas pelo convívio intensamente próximo e fechado no seu interior, num lugar onde trabalho e moradia estão imbricados.

A experiência das taifeiras nos permite pensar como os papéis de gênero tradicionalmente elaborados na sociedade egressa são ressignificados no contexto da plataforma, local baseado no trabalho, mas também permeado por relações sociais diversas. As taifeiras, portanto, se deparam com uma dupla desvantagem: de gênero e de classe. Na plataforma, o trabalho que os indivíduos desenvolve será um importante elemento de inserção na sociedade embarcada. Quanto mais prestigioso for o trabalho do indivíduo, maiores chances ele terá de também ser prestigiado, como seu trabalho o é. O prestígio do trabalho, por outro lado, está associado à sua “essencialidade” em relação à produção e extração de petróleo- ou no fornecimento/manutenção dos equipamentos que tornam tal atividade possível-, bem como ao conhecimento acumulado necessário para realizar tais tarefas. Se o indivíduo exerce uma atividade considerada “essencial”, ele terá grandes chances de ser mais valorizado e prestigiado que aqueles que estão em funções “não-essenciais”. Neste sentido, a dicotomia ‘essencial’ x ‘não-essencial’ resume esta lógica que norteia a distinções de classe na plataforma.

Considerações Finais

Embora a principal razão para as plataformas existirem seja a produção e/ou extração de petróleo, durante o período em que passam embarcados, os indivíduos constroem relações sociais com seus colegas de trabalho que ultrapassam o horário/local de trabalho. O afastamento dos laços sociais anteriores e exteriores à plataforma e sua subsequente inserção numa organização social distante pode ser encarada de diferentes maneiras, porém, exigem de todos algum esforço para adaptar-se a esta nova realidade a qual estará inserido. Para além do trabalho a ser realizado, os indivíduos precisarão conviver com um número pessoas as quais não conhecia anteriormente, com quem terá que dividir seu trabalho, seu camarote, o refeitório, enfim, todo espaço da plataforma. Ao mesmo tempo em que o ingresso na plataforma impõe uma ruptura espacial e temporal com a rotina que se tinha anteriormente, nela os indivíduos terão que aprender a viver num lugar/espaço onde as definições entre casa e trabalho são fluídas e pouco visíveis.

Apesar da aparente fluidez das fronteiras entre trabalho e moradia, público e privado, no cotidiano da plataforma são construídas entre os indivíduos relações em proximidade, com uns e em distância com outros, onde os indivíduos definem seu círculo de relações. Tal círculo tem como base as afinidades e afetividades, como também outros aspectos que dizem respeito à estrutura da plataforma, como a posição dos indivíduos na hierarquia social embarcada.

Por outro lado, as relações entre embarcados e embarcadas durante sua estadia na plataforma, tanto durante a jornada de trabalho, como fora dela, são carregadas de classificações que distinguem homens e mulheres- nas atribuições profissões, como também nas atribuições morais. Além disso, o ingresso de mulheres num ambiente de expressiva maioria masculina propicia o encontro de indivíduos que (re)elaboram interpretações acerca dos gêneros, a partir das experiências vividas dentro e fora da plataforma.

Neste contexto, as taifeiras participam da organização social então construída na plataforma de uma maneira muito particular. Executando um trabalho considerado pelos seus colegas como de pouco valor, elas são peças importantes para a definição de um ‘espaço doméstico’ dentro de um ambiente onde teoricamente as relações de trabalho remunerado dominam. As taifeiras realizam tarefas tradicionalmente feitas por mulheres, no espaço do ‘lar’- limpar, varrer, passar pano, lavar, arrumar cama-, seja por donas-de-casa, que se dedicam integralmente às atividades domésticas e de cuidado da família; por esposas, filhas, irmãs que acumulam o trabalho remunerado com o trabalho doméstico não-remunerado; ou por empregadas domésticas, mulheres que acumulam o trabalho doméstico remunerado com o trabalho doméstico não remunerado realizado na sua própria casa.

Contratadas para realizar as atividades de limpeza e arrumação, o trabalho das taifeiras é rotineiramente comparado com o trabalho das empregadas domésticas, não apenas porque elas limpam e arrumam, mas também porque, na sua jornada de trabalho, suas atividades são realizadas no ‘casario’, o espaço da plataforma que remete ao espaço da casa, ambiente onde a intimidade encontraria a possibilidade de aflorar. As taifeiras foram e continuam sendo peças fundamentais para a construção de um universo “privado” num espaço onde formalmente predominam as atividades laborais. Sua chegada nas plataformas tem sido acompanhada por expectativas socialmente difundidas entre os embarcados, que esperam que elas realizem mais que um trabalho formal, um ‘trabalho feminino’- o que incluem os ‘trabalhos extras’ executados depois da jornada de trabalho. A ‘política de inserção de mulheres’, sobre a qual um coordenador comentou, ao mesmo tempo em que incentivava o embarque de mulheres naquela unidade, definia já do momento da contratação o lugar que as mulheres ocupariam na hierarquia social da plataforma, corroborando para um engessamento das ocupações onde mulheres estariam presentes naquela plataforma.

Ao contrário dos seus colegas taifeiros, que após sua jornada de trabalho, tiram seu uniforme e são homens como os outros embarcados, as taifeiras não têm tal possibilidade uma vez que, ainda que depois de cumprido suas tarefas, ela continua a ser classificada/ se classificar como diferente, um indivíduo distinto dos homens, uma mulher. Os taifeiros têm a possibilidade de diminuir sua posição desvantajosa na hierarquia social quando, ao terminar seu trabalho, ele se junta aos outros homens nas áreas de convivência, no cinema,

no jogo de futebol. Os taifeiros estão sujeitos à assimetria de prestígio na plataforma em relação à sua condição de classe, porém não compartilham com as mulheres dos impactos de ‘ser mulher embarcada’: ser observado, ser solicitado a realizar serviços extras, etc. Mesmo entre indivíduos que ocupam o mesmo lugar na hierarquia, há diferenças entre os gêneros.

Já as mulheres, sejam elas taifeiras ou profissionais de outros ramos, ainda que fora de seu horário/local de trabalho, quando há a possibilidade de diminuir a distância entre os diferentes os grupos da hierarquia social, têm suas chances de serem tratadas como ‘iguais’ impactada pelas marcas de gênero que diferenciam homens e mulheres embarcados, e que corroboram com a definição de expectativas de como homens e mulheres deveriam se comportar. Neste sentido, a experiência de trabalho das mulheres embarcadas é marcada por tais expectativas sociais, que na vida cotidiana da plataforma tomam a forma de olhares constantes, fofocas e comentários deletérios, num severo controle da conduta cotidiana das mulheres embarcadas. Entretanto, a ocupação que a mulher assume na plataforma também tem repercussões na maneira como elas são tratadas pelos outros embarcados, sejam elas eletricistas, professoras de inglês, enfermeiras, geólogas.

As taifeiras não são as únicas que desenvolvem trabalhos considerados ‘femininos’. Assim como elas, professoras de educação física e inglês, enfermeiras, nutricionistas, operadoras de rádio também estão inseridas em atividades onde a presença feminina predomina. Entretanto, tais mulheres estão numa posição diferenciada na hierarquia social da plataforma. Uma vez que suas ocupações são consideradas ‘qualificadas’, as mulheres que as executam também são ‘qualificadas’, respeitadas pela formação que tiveram para executar tal trabalho.

Neste sentido, ao exercer uma atividade que remete ao ‘trabalho doméstico’, realizado no interior de casas e lares, as taifeiras enfrentam uma dupla assimetria: de classe e de gênero, que são reforçadas no dia-a-dia do seu trabalho, bem como nas relações tecidas dentro e fora do seu horário formal de trabalho. Enquanto um taifeiro sofre uma distinção de classe, mas não de gênero, mulheres em outras ocupações sofrem uma distinção de gênero, mas não de classe. Para as taifeiras, classe e gênero se imbricam na definição de sua posição na hierarquia social da plataforma, um lugar de dupla desvantagem.

Bibliografia:

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In RUCK, Graça; Tânia Franco (orgs) *A Perda Social da Razão do Trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. *O Caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*; Ed. Boitempo: São Paulo, 2005.

_____. Anotações sobre o Capitalismo Recente e a Reestruturação Produtiva no Brasil. In ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria M. (orgs). *O Averso do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000a.

_____. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do mundo do trabalho*. 7ªed. São Paulo: Cortez, 2000b.

ARAÚJO, Clara, SCALON, Celi; “Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil”. IN: Araújo C., Scalon C. (orgs), *Gênero, Família e Trabalho no Brasil*, Ed. FGV, Rio de Janeiro, 2005.

ARIZA, Marina; OLIVEIRA, Orlandina de. “División Sexual del Trabajo y Exclusion Social”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 3, n. 5, p.183-202,1997.

ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussa; SILVA, Edil Ferreira da. “Trabalho de Merendeiras: relação entre atividade de trabalho nas escolas e produção de saúde/doença”. IN: Anísio Araújo; Maria de F. Alberto; Mary Y. Neves; Milton Athayde (orgs) *Cenários do Trabalho: subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p.89- 110.

BIANCHI Ana Maria; NOZOE, Nelson Hideiki; RONDET, Ana Cristina Ablas. “A Nova Classificação Brasileira de Ocupações: Anotações de uma Pesquisa Empírica”. São Paulo, *São Paulo Em Perspectiva*, 17(3-4), p. 234-246, 2003.

BRITES, Jurema. “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores”. Campinas, *Cadernos Pagu*, n. 29, p. 91-109, jul-dez. 2007.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R.; “A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo”, *Cadernos de Pesquisa*, n 110, p. 67-104, julho/ 2000.

BRUSCHINI, Cristina, PUPPIN, Andréa Brandão; “Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX”, *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

BRUSCHINI, Cristina. "Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos". *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p.537-572, set/dez 2007.

CAPPELIN, Paola; "A Dialética Cidadania e Trabalho em Tempo de Mudanças das Relações Produção e Reprodução" IN: Maria E. B. de Lima, Ana A. A. Costa, Albertina Costa, Maria B. Ávila, Vera L. S. (orgs), *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007, p. 23- 54.

CARDOSO, Ana. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2007.

DANIEL, Camila. A Ilha dos Embarcados: um estudo sobre uma plataforma de petróleo. Monografia de Conclusão de Curso em Ciências Sociais, CCH/UENF, Campos dos Goytacazes, Mar 2006.

DEDECCA, Cláudio Salvadori; "Sobre Tempos e Gênero na Sociedade Brasileira" IN: Maria E. B. de Lima, Ana A. A. Costa, Albertina Costa, Maria B. Ávila, Vera L. S. (orgs), *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007, p. 55- 80.

HALL, Edward; *The Silent Language*. Nova Iorque, Fawcett World Library, 1970.

HIRATA, Helena; "Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?", in C. Bruschini e S. G. Unbehau (orgs.), *Gênero, democracia e sociedade*, Fundação Carlos Chagas/Editora 34, São Paulo, 2002.

_____ ; "Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ano 4, n.7, 1998, p..5-27.

LAVINAS, Lena; *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*; Rio de Janeiro, IPEA,2001. http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf.m Acessado em Junho de 2007.

_____ ; "Emprego Feminino: O que Há de Novo e o que se Repete", Dados v. 40 n. 1 Rio de Janeiro 1997. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=iso. Acessado em Junho de 2007.

MAUSS, Marcel; O Ensaio sobre a dádiva. In *Sociologia e Antropologia*. Vol.I. São Paulo: EDUSP, 1974.

SCOTT, Joan; "Gênero, uma categoria útil para análise histórica", Recife, mimeo, 1991.