

33º Encontro Anual da ANPOCS

GT 40: Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea.

Geração, Gênero e Identidade em Mutação: O Caso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Carlos.

Autor: Daniel Peticarrari

Pós-Doc – Departamento de Sociologia – UFSCar

Doutorado em Ciências Sociais – UFSCar

Co-Autora: Fernanda Flávia Cockell Silva

Pós-Doc – Departamento de Sociologia – UFSCar

Doutorado em Engenharia de Produção - UFSCar

Resumo:

O objetivo do artigo é investigar como as novas configurações do mercado de trabalho, no que tange a inserção crescente de mão-de-obra feminina no espaço fabril, vêm transformando a divisão do trabalho nos espaços domésticos. Um dos aspectos relacionados a tal fenômeno, constitui-se na percepção da construção da identidade masculina baseada no papel de provedor, que tem sofrido alterações sistemáticas. Observou-se um recorte geracional que delimita a posição de trabalhadores em relação à divisão sexual do trabalho. A percepção dos trabalhadores mais velhos se alicerça no mercado de trabalho formal e estável, como arquétipo de estrutura laboral/familiar e de construção e valorização de sua masculinidade. Enquanto para os mais jovens, a lógica de transformações do capitalismo flexibilizado tem incentivado um maior questionamento da construção da identidade masculina vinculada ao trabalho.

Palavras-chave: Trabalhadores metalúrgicos, gênero, geração, identidade masculina.

1. Introdução

No Brasil, na esteira das pesquisas sobre relações de gênero na sociologia, um contingente cada vez maior de pesquisadores do mundo do trabalho começa a focalizar sua atenção para as especificidades das relações entre homens e mulheres. Estudos começam a constatar um substancial aumento no número de trabalhadoras mulheres no espaço público e assalariado do sistema capitalista. Esse afluxo do trabalho feminino como um todo inspirou a produção, principalmente a partir das décadas de 70 e 80, de uma gama de estudos relacionados às relações de gênero subjacente ao trabalho, principalmente fabril.

Atualmente, a problemática das relações de gênero no espaço do trabalho tem ocupado posição especial nos estudos sobre reestruturação produtiva. Com efeito, parece haver uma posição consensual existente na literatura recente de que, a despeito da inserção das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos ter se dado de forma significativa, estas ainda concentram-se em ocupações de baixa qualificação e remuneração mesmo quando ocupam os maiores estratos de escolaridade. Além disso, esses denotam, apesar de um amplo conjunto de transformações, que tem ocorrido poucas rupturas e que o trabalho feminino geralmente é delimitado em estereótipos: costureiras, enfermeiras, professoras, trabalhos de manuseio finos, empregadas domésticas, etc. (HIRATA, 2002;

ABRAMO, 1998; CONSONI, 1998; POSTHUMA, 1998; LAVINAS, 1997). Outros argumentos apontam para uma perspectiva dual entre domesticidade e mundo público, assinalando uma exclusão de gênero (LIMA, 2004; LEITE, 1994), mas ainda assentada sobre a mesma perspectiva de precarização do trabalho feminino. Outra abordagem tem sido tema de vários trabalhos recentes quais sejam sobre a divisão sexual do trabalho doméstico, enfocando as principais mudanças ocorridas na atribuição de tarefas no intuito de verificar como esse processo tem alterado os padrões de domesticidade e as práticas tradicionais na família (SORJ, 2005; ARAÚJO; SCALON, 2005; OLIVEIRA, Z., 2005; NOBRE, 2004; LAUFER, 2003). Há, ainda, abordagens que apresentam os padrões tradicionais de estrutura familiar como um hiato que aparta o trabalho masculino dos afazeres domésticos (MATOS, 2005; PIKANÇO, 2005).

Uma nova possibilidade de abordagem tem se desenhado nos últimos anos. Estudos que analisam as transformações no mundo do trabalho em relação ao gênero a partir da visão masculina do processo, ou mesmo na configuração de masculinidades nos espaços do trabalho. Nossa pesquisa, resultado do doutoramento realizado e obtido junto ao departamento de ciências sociais da Universidade Federal de São Carlos¹, sob a orientação do professor doutor Jacob Lima, se insere nesta última vertente, dentro de um *mix* que propõe estudar como as novas configurações no mundo do trabalho em termos de inserção feminina têm impactado sobre a estrutura do trabalho familiar, analisando, em sua dimensão qualitativa, a percepção masculina e feminina sobre as mudanças na identidade do “provedor”. Em outras palavras, em que medida a perda relativa da importância do homem enquanto chefe de família, ou provedor de subsistências do grupo familiar, tem resultado em transformações na divisão doméstica do trabalho e na percepção do que é masculino ou feminino. Examinamos a resignificação ou reiteração das masculinidades (o que é trabalho de homem, o que é privado, o trabalho dos homens e das mulheres enquanto mantenedores da família, quais os adjetivos mais importantes na construção das masculinidades etc.) a partir da (re) definição das identidades de gênero, especialmente nos espaços de trabalho.

Nosso enfoque se insere no contexto de reestruturação do trabalho, ou seja, de transformações que afetaram as diferentes esferas da economia (geralmente associadas à crise do fordismo), junto à emergência, em escala global, de novos paradigmas de

¹ Peticarrari, D. Foi com o trabalho que me tornei homem: trabalho, gênero e geração. 2007. Tese de doutorado em Ciências Sociais. UFSCar, São Carlos, 2007.

organização da produção e do trabalho, com conseqüências aos trabalhadores (flexibilização, subcontratação, terceirização, instabilidade, novas formas de associação do trabalho, etc) (ARAÚJO *et al*, 2004) de forma que nosso escopo repousa justamente sobre a percepção dos trabalhadores, homens e mulheres, a respeito dessas transformações na divisão sexual do trabalho e, por conseguinte, da divisão das tarefas domésticas. O ponto principal, a partir daí, foi avaliar os possíveis impactos para a construção ou reiteração de identidades de gênero constituídas em torno das esferas do trabalho, focando mais especificamente, na identificação das masculinidades associadas a esses trabalhadores.

Como resultados, pudemos observar que entre os trabalhadores mais velhos houve a tendência de se compreender o mercado de trabalho formal e estável, como arquétipo de estrutura laboral/familiar e de construção e valorização de suas masculinidades. Notamos que a divisão sexual do trabalho é clara: homem–trabalhador *versus* mulher-dona-de-casa e a masculinidade se alicerça de maneira intensa no papel de provedor do marido.

Foi possível encontrar, também, casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, especialmente quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Neste caso, identificamos, em algumas das entrevistas, o incentivo à controvérsia sobre os papéis de gênero tradicionais, além do reconhecimento do valor do trabalho da mulher em algumas circunstâncias. Esse foi o caso de entrevistados com uma faixa etária intermediária (entre 30 e 39 anos, e há pelo menos cinco anos de trabalho estável).

Já, para os trabalhadores entrevistados mais jovens (até 29 anos de idade e menos de cinco anos de trabalho registrado), as novas configurações do mercado de trabalho têm influenciado algumas transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho e um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento da construção da masculinidade relacionada ao homem provedor. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho que se mostra flexível e que exige comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina.

2. Abordagem metodológica

Foram feitas entrevistas, utilizando como referencial um questionário semi-estruturado (com perguntas em formato de teste junto a outras questões abertas) com quarenta e dois

trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos (sendo trinta homens e doze mulheres) que buscou contemplar as informações mais relevantes acerca do perfil histórico e social do entrevistado, como por exemplo, família de origem, profissão dos pais, idade, estado civil, condição do entrevistado na unidade familiar (quem se considerava o chefe de família), história pregressa da família quanto ao trabalho e à estrutura familiar, salário, salário do cônjuge, escolaridade do cônjuge, divisão das tarefas domésticas e atribuições dos papéis de gênero. O questionário abarcou, também, elementos sobre o processo de trabalho, assim como a relação do entrevistado com os atores envolvidos no processo de trabalho e nas relações familiares, especialmente do sexo oposto.

A abordagem junto aos entrevistados concebeu, também, outros elementos que não estavam no questionário, de forma que não nos limitamos a perguntas rígidas ou condições prefixadas, o que possibilitou aos entrevistados responder com suas próprias palavras da maneira como lhes convinha, cabendo-nos orientar o diálogo de acordo com nossas expectativas (MINAYO, 1992).

Ressalta-se aqui, que limitamos o número de trabalhadores entrevistados em quarenta e dois, pois percebemos que as informações obtidas ao longo das entrevistas começaram a se repetir em conteúdo, nada mais acrescentando à pesquisa (GONDIM e LIMA, 2002), o que delimitou o tamanho da amostra.

Devido o fato de nossa pesquisa focar, especificamente, trabalhadores metalúrgicos que trabalham em fábricas localizadas na cidade de São Carlos, nosso acesso a esses operários, a princípio deveriam acontecer, ou via sindicato, ou via fábrica, a partir da permissão da própria empresa. A segunda opção foi descartada imediatamente após a recusa de várias empresas metalúrgicas ao nosso acesso. Partimos então, para a segunda opção. Estabelecemos contato direto com o sindicato dos metalúrgicos, através de seus diretores, que intermediou nosso contato com trabalhadores de várias fábricas metalúrgicas de São Carlos. A partir daí, a viabilidade do campo foi possível graças à perspectiva da técnica de “bola de neve”, quando os próprios entrevistados nos indicavam novos trabalhadores para a entrevista.

3. Perfil dos entrevistados

Foram entrevistados quarenta e dois (42) trabalhadores da indústria metalúrgica da cidade de São Carlos, no interior de São Paulo (todos residiam no município de São

Carlos). Destes, trinta (30) eram homens e doze (12) eram mulheres. As idades variaram entre vinte e dois (22) anos e cinquenta e um (51) anos. Destes, quatorze (14) trabalhadores (sendo, quatro mulheres), tinham mais de 40 anos de idade; vinte (20) trabalhadores (sendo seis mulheres) tinham entre 29 e 39 anos de idade e; 8 entrevistados (sendo duas mulheres) tinham entre 22 e 28 anos.

Em relação às suas funções, com exceção de uma mulher, que trabalhava no setor administrativo, todos os outros quarenta e um entrevistados ocupavam funções de chão-de-fábrica. Vinte e quatro trabalhadores eram montadores, sendo oito mulheres, doze operadores de máquina e/ou de manufatura, dos quais, duas eram mulheres. Havia ainda, um testador de motor, uma mecânica, um inspetor de qualidade, um eletricitista de manutenção e um chefe de manutenção.

O nível de escolaridade variou entre o primeiro grau completo ao ensino superior completo, sendo maior entre os homens mais jovens, seguido das mulheres mais jovens e homens entre 29 e 40 anos de idade. Os homens e mulheres mais velhas tinham os níveis de escolaridade mais baixos, respectivamente.

Os salários médios ficaram na casa dos 1100 reais (pouco mais de três salários mínimos, nos valores de abril de 2007) entre os homens e 850 reais (quase dois salários mínimos e meio nos valores da mesma data) entre as mulheres. Cabe ressaltar, contudo, que comparativamente, nossa amostra agrega mais homens com maiores níveis de escolaridade do que mulheres e que o salário médio pago aos trabalhadores que exerciam a função de montadores eram os mais baixos da amostra, cerca de 500 reais (entre os entrevistados 53% (16) dos homens – de um total de 30 e 66% (8) das mulheres – de um total de 12 são montadores). Em termos de idade, os maiores salários dos homens se concentraram entre os trabalhadores entre 29 e 39 anos, e entre as mulheres os maiores salários foram das entrevistadas mais jovens (uma trabalhava na área administrativa e tinha o nível superior completo, e outra era mecânica e tinha curso técnico).

Em termos de estrutura familiar, entre os entrevistados com mais de 40 anos, todos os homens eram casados e com filhos. Destes, todos afirmaram ser chefes e provedores de suas famílias. Três mulheres disseram que seus maridos é que desempenhavam essa função. A única mulher divorciada se dizia chefe da família. Dos oito trabalhadores entrevistados com até vinte e nove anos de idade, um homem e uma mulher são casados e já têm filhos, os demais se disseram solteiros. Destes, como veremos adiante, a idéia de chefe de família é mais difusa, e ninguém se disse chefe de família. Na categoria que

compreende trabalhadores entre vinte e nove e quarenta anos de idade, dez homens e cinco mulheres são casados. Entre eles, todos os homens se consideram chefes de família e as mulheres disseram que seus esposos é que são os chefes de suas famílias. Além disso, os demais homens solteiros disseram que seus pais eram os chefes da família.

O tempo médio de casamento é de 3 anos para os entrevistados com até vinte e oito anos, 9 anos para os trabalhadores entre vinte e nove e quarenta anos de idade e 17 anos para os trabalhadores acima de 40 anos, sem diferença significativa em relação ao sexo dos entrevistados. O número de filhos variou de acordo com a faixa etária dos entrevistados. No grupo até vinte e oito anos, dois trabalhadores (um homem e uma mulher), ambos casados, têm apenas um filho. Na categoria entre vinte e nove anos a quarenta anos, o número de filhos varia de um a dois filhos, enquanto no caso dos trabalhadores com mais de quarenta anos este número sobe para dois a quatro filhos. O número de dependentes por entrevistado também é maior na categoria acima de quarenta anos, devido ao maior número de filhos. É interessante ressaltar que, nesta categoria, mesmo no caso em que as esposas trabalham, todos os entrevistados incluíram suas mulheres, juntamente com os filhos, no grupo de “dependentes”.

4. Identidades de gênero no imaginário do trabalhador metalúrgico: a esfera geracional enquanto delimitadora da percepção operária

As reflexões que se seguem neste item, têm como objetivo possibilitar uma discussão acerca da percepção operária, privilegiando o cotidiano vivenciado por trabalhadores da indústria metalúrgica, enfatizando suas concepções, idéias e representações sobre suas próprias vidas, seus sentimentos e percepções em torno da divisão sexual do trabalho e dos processos de entendimento a respeito da construção da identidade masculina.

Os resultados encontrados sugerem (e isso já foi evidenciado pela literatura) uma sociedade heterogênea, em processo de mudança (ainda que lenta), onde coexistem diversas modalidades de relações de gênero e trabalho bem como na forma de conceber e atuar dos atores envolvidos em tal mecanismo. Mesmo dentro de determinada classe, setor, ou ramo de trabalho, como no nosso caso em específico, fica evidente a diversidade de arranjos e subjetividades. Não obstante, tais subjetividades indicam uma diferença geracional clara e que denota um processo de mudança – no que diz respeito às relações de gênero – dentro do contexto das transformações do mundo do trabalho.

Dessa forma, para efeito de uma maior clareza analítica, distinguir-se-á três grupos de subjetividades criados *a posteriori* a pesquisa e que mais se destacaram indicando um maior ou menor grau de modificação dos pontos de vista em relação à masculinidade convencional e à divisão sexual do trabalho. Cabe ressaltar que se trata de categorias abstratas que agregam determinadas características em comum extrapoladas para efeito de análise.

4.1 A relação de trabalho regular: O modelo de homem provedor

Um dia normal de uma família feliz tem um pai presente que toma café da manhã com toda a família. Depois sai para trabalhar. A mãe toma conta do lar. Na hora do almoço todos sentam à mesa e discutem a relação. Os filhos vão para a escola. O pai é calmo e não bebe. Um pai trabalhador que sabe sustentar a sua família (Renata, 45 anos, operadora de máquina).

Em “Os anormais”, Foucault (2001) falava do poder de inclusão, onde a norma é um elemento a partir do qual certo exercício de poder se acha fundado e legitimado e que traz um princípio de qualificação e correção. Um princípio de valor que julga cada indivíduo pra saber se ele é, como diz o autor, conforme a regra. Miskolci (2005b) demonstra como a família burguesa foi fundamental enquanto instrumento de controle social e regulação econômica, onde se dá a primeira diferenciação entre o normal e o anormal, de maneira que toda a dissidência com o modelo economicamente produtivo e biologicamente reprodutivo passaria a ser classificada como desvio. Na fala acima, o dia “normal” de nossa entrevistada pode ser visto como um ideal, uma vez que a mesma é divorciada, trabalha como metalúrgica, sustenta a casa, além de seu ex-marido ser considerado por ela um “alcoólatra anormal”. Para Miskolci a norma desvaloriza o existente para corrigi-lo, ou seja, nenhuma regra é neutra, antes implica referência a um valor, o que no caso de nossa entrevistada foi considerada como uma natureza corrompida ou uma falha do marido enquanto homem provedor.

Pudemos encontrar um grupo de trabalhadores, cujas trajetórias, no que diz respeito à divisão do trabalho doméstico e a percepção acerca da masculinidade se inscrevem quase que perfeitamente nos cânones prescritos pelos modelos de relação “normal”, ou seja, referentes a um contexto onde a identidade de homem provedor sempre foi valorizada socialmente.

Inseridos nesse ideário, encontramos entre nossos entrevistados, quatorze (14) trabalhadores, sendo dez (10) homens e quatro (4) mulheres, que se inscreve dentro desse tipo de modelo familiar tradicional, que neste caso ainda é idealizado como o modelo certo a ser seguido. Entre as principais características desse tipo de relação podemos destacar: a) todos têm, no mínimo 40 anos; b) O trabalho do marido e seu salário são considerados como responsáveis pelo sustento de toda a família; c) O trabalho doméstico é considerado um afazer, essencialmente feminino; d) a masculinidade se constrói, basicamente, pelo trabalho economicamente produtivo do homem.

Vale ressaltar, que entre estes trabalhadores, grande parte dos homens iniciou sua trajetória de trabalho muito jovem, entre 10 e 12 anos em média, nas décadas de 1960 e 1970, geralmente ajudando o pai na lavoura ou em oficinas de retífica de motores, assim como em pequenas empresas metalúrgicas da própria família. Os trabalhadores homens deste grupo tiveram sua carteira de trabalho assinada pela primeira vez em alguma grande empresa, com idade média de 17 anos, em supermercados e lojas atacadistas, empresas de confecção, empresas do setor químico e, finalmente, grandes empresas da indústria metalúrgica, que acabaram sendo o destino de todos os trabalhadores, quando estes tinham, em média 25 anos de idade. Atualmente, o tempo de serviço na mesma fábrica, varia de dez a 10 e 18 anos de casa. Entre as mulheres, a inserção no mercado de trabalho se deu bem mais tarde, entre 16 e 17 anos, ficando pouco mais de dois anos no serviço, quando a maioria deixou o emprego para casar-se. Entre as trabalhadoras, a volta ao mercado de trabalho, basicamente nas grandes empresas do setor metalúrgico, aconteceu mais tardiamente se comparada aos homens, quando os filhos já se encontravam no ensino médio. O tempo de serviço na atual empresa não ultrapassa 11 anos, porém é ainda bastante expressivo se comparado com os trabalhadores entrevistados mais jovens.

Neste cenário, entre as décadas de 1970 e 1980 no Mundo e, em parte no Brasil, o taylorismo/fordismo teve certo papel em termos de prescrição de como o trabalho deve ser executado que, junto ao crescimento da burocracia e ao aumento da hierarquia, delimitavam certas características que exigiam do trabalhador uma vida regular, ou seja, uma vida pessoal regulada pela lógica da fábrica, estabelecendo um comportamento adequado às necessidades industriais como limites mínimos de garantia da produtividade da força de trabalho, o que disciplinava a sociedade pelo horário da fábrica, mesmo que várias empresas de determinados ramos, como por exemplo, o automobilístico, já

incorporassem técnicas de gestão do chamado “modelo japonês de produção” (HARVEY, 1993). Mesmo assim, cabe ressaltar que, nesse mix histórico é razoável supor que se cultivasse o ideal de um homem devotado à família, líder desta, responsável por essa. Esse ideal de valores constrói homens enquanto bons provedores. “A ação conjunta das instituições modernas constituía e garantia as bases sociais do modelo viril emergente” (OLIVEIRA, P., 2004, p. 49). Nesse contexto as funções da mulher são delimitadas ao solo doméstico e edificadas sob o símbolo de mãe, educadora, provedora de afeto, carinho. Entre as subjetividades encontradas destaca-se a lealdade para com o trabalho, a pontualidade, o compromisso com a empresa, ou seja, comportamentos laborais específicos no sentido de respaldar e sustentar a estrutura familiar que pressupõe uma divisão sexual do trabalho clara, que compõem o trabalho produtivo como âmbito masculino e o reprodutivo na esfera feminina. Esta divisão traz a prerrogativa aos homens de dedicar-se a uma jornada exclusiva ao desempenho de seu trabalho. Ao contrário, entre nossas entrevistadas coube uma dupla jornada aceita de bom grado, praticamente acolhida e aceita como função natural.

4.2 O homem provedor

De acordo com Jimenez e Lefèvre (2004), para o homem, o trabalho sob a forma de emprego formal e institucionalizado assumiu nas sociedades modernas a representação de via de acesso a um lugar no campo social e, nesse sentido, a perda do emprego e a necessidade em assumir tarefas domésticas, não significariam a perda, simplesmente, do dinheiro no fim do mês, “mas a de um lugar na rede social e de uma identidade associada a esse lugar” (p.239).

Se eu ficar desempregado e não arrumar alguma coisa para nos manter é porque não tive coragem de trabalhar. E se não tive coragem de trabalhar é porque não sou homem. É o trabalho que dá o sustento da minha família. Se eu não puder fazer isso [trabalhar], o que eu vou ser? Nada! (André, 44 anos, montador).

Nesse caso, o trabalho tem demonstrado ser uma das formas mais importantes dos trabalhadores ratificarem sua masculinidade surgindo como uma fonte de prestígio, dada a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. O contrário (essa perda de referência através do desemprego) passa-se a erigir como um sofrimento de modo que reivindicação de papel de provedor acaba se tornando uma prerrogativa e a angústia reside na não possibilidade de assumir seu papel de gênero. Da mesma forma o trabalho se constitui em

garantia de afirmação, de poder assumir responsabilidades enquanto homem: responsabilidade como sinônimo de masculinidade.

Eu me senti homem quando eu assumi uma dívida de um carro lá em São Paulo junto com meu pai, que eu paguei meio a meio. Depois eu vendi o carro. Foi na hora que eu comprei um carro que eu mostrei para mim que eu tive atitude de homem, responsabilidade. E eu comprei um fogão para minha mãe. E quando eu comprei o carro eu falei “graças a Deus isso aqui é meu”, aí que eu vi que era digno, homem, porque eu começava a sustentar a minha família (Severino, 42 anos, testador de motor).

Concebido dessa maneira, o trabalho remunerado é um território especificamente masculino, um espaço simbólico masculino, apesar da presença crescente de mulheres no mercado de trabalho. Severino representa fielmente em suas concepções e práticas, este tipo de modelo. Severino deixa claro que a sociedade espera dele um trabalhador disciplinado, fiel (e se orgulha disso), de maneira que tem como perspectiva “se aposentar nela”[na empresa]. É dessa maneira “que tem como sustentar sua família”. Nesse sentido, deixa clara a separação que deve existir entre trabalho e vida familiar e que não se deve levar preocupação com a vida familiar para o trabalho:

A função do homem é administrar a parte financeira e o trabalho e a mulher cuidar dos filhos. E se a mulher fica em casa, qual é a obrigação dela? Cuidar da obrigação dela. Se eu estou trabalhando lá fora é para dar do bom e do melhor para minha família. Se minha mulher trabalha em casa é para dar do bom e do melhor para mim. Roupa bem passada. Camisa ‘engomadinha’. Cuidar do marido dela, cuidar dos filhos. Se eu estou lá fazendo a minha parte, ela tem que fazer a parte dela em casa (Severino, 42 anos, testador de motor).

Enquanto o homem trabalha pelo bem da família, a mulher deve cuidar do homem, afinal é sua obrigação. Como demonstra Potuchek (1997) o provedor se refere à pessoa segundo o qual trabalhar é uma obrigação e que, obviamente, deixar de fazê-lo não é uma opção. Assim como Severino, Cláudio insiste que as esferas domésticas e de trabalho não se devem mesclar.

Quando chego no trabalho, esqueço totalmente dos problemas lá de casa [familiares], ou pelo menos tento. Isso aqui é minha vida, é o que garante o sustento da minha família, portanto se perder esse emprego vou comprometer toda a vida da minha esposa e dos meus filhos (Cláudio, 48 anos, operador de máquina).

A vida do homem é seu trabalho, e através dele garante a sobrevivência do grupo. A masculinidade é estruturada pelo trabalho. A realidade social em termos de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho tem colocado o homem em confronto com a

complicada tarefa de manter-se no papel de provedor familiar exclusivo, o que dá uma conotação ainda mais importante a uma maior escolaridade como forma de garantia à entrada no mercado de trabalho. Há que se avaliar, como fez Whitehead (1997), que o homem é considerado “respeitável” em muitos casos quando tem a possibilidade de prover sua família ou quando tem condições econômicas para constituir uma.

Eu não tive oportunidade de ter um estudo melhor. Se eu tivesse uma melhor escolaridade, eu poderia dar uma vida melhor para minha família, dar mais conforto a eles. Eu tenho um primo que não consegue mais emprego porque nunca estudou. E quem ajuda a família dele sou eu, enquanto ele fica na rua procurando emprego. Isso quando não está no boteco bebendo. Eu tenho dó, mas o mercado hoje em dia tá difícil (Augusto, 55 anos, montador).

Nesse caso, Augusto deixa claro que o que ainda estrutura a família de seu primo é a sua ajuda financeira, sem a qual dificilmente se manteria, “como devem ser todas as famílias”, já que seu primo, quando não está procurando emprego, fica no bar bebendo, o que corrompe sua condição de homem provedor.

Isto marca uma diferença relevante em relação às representações do trabalho feminino, tanto na percepção dos trabalhadores homens, quanto no das trabalhadoras mulheres, na medida em que esse trabalho feminino, ao contrário dos homens, surge como uma necessidade familiar que deve ser, na medida do possível, evitada, onde estar empregada, não necessariamente as converte em provedoras.

Minha esposa não trabalha [fora], mas se precisasse não trabalharia. Além de ela ter muito que fazer em casa, provavelmente o salário dela seria pequeno, pois ela não estudou (Augusto, 55 anos, montador).

Note que Augusto disse anteriormente que também não tem uma boa escolaridade o que não o compromete nem o desobriga de seu papel de provedor. No entanto ele usa a mesma justificativa para o fato de sua esposa não precisar trabalhar. A entrevistada Sandra ratifica a opinião de que um “bom marido” é aquele que se responsabiliza pela manutenção do lar:

Eu não tenho o que reclamar do meu marido. Ele é muito trabalhador e nunca faltou nada aqui em casa, apesar das dificuldades ele dá um jeito e eu o admiro muito por isso (Sandra, 43 anos, montadora).

O contrato de casamento pressupõe o compromisso como provedor e garantia de respeito da mulher que espera esse comportamento.

4.3 O espaço simbólico de homens e mulheres: o ambiente de trabalho

Alguns trabalhadores chegaram a afirmar que o espaço de circulação das mulheres deveria se limitar, dentro do possível, ao ambiente doméstico do âmbito protegido do lar. *Quantas mulheres ficam fora de casa de “tititi”. Se não é pra não trabalhar, que fique dentro de casa, não do lado de fora de tititi. Porque em casa tem muito [com ênfase] o que fazer!* (Severino, 42 anos, testador de motor).

Em relação a significados de gênero como estes, ficou clara a noção de que os espaços de homens e mulheres não são intercambiáveis. Mais do que isso, é um tipo de estrutura construída socialmente e entendida simbolicamente. Esses lugares simbólicos espraiam-se para o ambiente de trabalho. Entre os entrevistados que se encaixam nessa categoria, oito (8) homens e as quatro (4) mulheres disseram que acharia estranho se suas esposas fossem suas chefes no trabalho ou se elas fossem chefes de seus maridos, no caso das mulheres entrevistadas e que isso poderia afetar a vida familiar.

Não se devem misturar as coisas. Trabalho é coisa de homem. Então como é que ele vai ser submisso à mulher? No trabalho iam me desmoralizar se minha mulher fosse minha chefe. Então em casa eu ia querer decidir como as coisas deveriam ser, arrumar a cama do meu jeito, a sala. Ia ficar tudo de ponta cabeça! (Cláudio, 48 anos, operador de máquina).

Simbolicamente, os espaços se delimitam pelo trabalho público do homem *versus* os afazeres domésticos das mulheres, de maneira que alterar essas funções poderia significar inversão de valores que não devem ser questionados.

Homem tem que mexer em graxa, pegar peso. Deus deu mais força para ele para justamente fazer aquilo que a mulher não consegue. Meus filhos eu quero ver na rua, um batendo no outro. É assim que eles aprendem a apanhar da vida, senão qualquer problema no trabalho vai sair chorando? (Celso, 51 anos, operador de máquinas).

Aqui, Celso associa claramente o espaço público, de contato com outras pessoas, como algo arriscado, mas masculino por natureza. Local que vai ensinar o garoto a enfrentar os problemas do trabalho ou, pensando de maneira inversa, de responsabilidade masculina devido à fragilidade das mulheres.

Quando perguntados se as mulheres dariam conta de desempenhar suas tarefas, sete (7) homens ainda associaram seus trabalhos a operações complexas demais para serem realizadas por mulheres. Para três (3) trabalhadores as operações eram tão simples que *até as mulheres dariam conta de desempenhar*.

Na minha tarefa sim [quando perguntado se as mulheres dariam conta de desempenhar sua tarefa]. É uma tarefa simples, você entendeu? Não é uma tarefa dificultosa. E pelo processo, por ser automatizado, é uma coisa moderna. Tá lá o computador indicando tudo. Quer dizer, se você apertar um botão errado lá ele vai te indicar. Então por ser automatizado, não tem dificuldade nenhuma, as mulheres podem fazer (Severino, 42 anos, testador de motor).

Além disso, tanto os homens quanto as mulheres entrevistadas associam o trabalho feminino às características naturais atribuídas a este sexo. Quando questionados sobre qual trabalho as mulheres fariam com maior eficiência a maioria identificou o trabalho feminino como mais simples e desqualificado além de ainda associá-lo com os afazeres domésticos.

Aqui em casa na verdade é tudo a mulher que faz, eu não faço nada! Às vezes eu acho que na cozinha. [onde a mulher deve realmente trabalhar] Na cozinha mesmo. A minha mulher trabalha e eu tenho que fazer o almoço: às vezes ela reclama do que eu faço. Não consigo fazer do jeito dela, então eu acho que naquela parte do fogão ali ela tem mais domínio do que eu. Fazer uma limpeza numa casa, um homem já passa um pano por cima e...[risos] (João, 49 anos, montador).

Para Severino, as mulheres devem trabalhar na montagem, pois é um trabalho “arroz com feijão”, fácil de fazer, comparado com o preparo rotineiro das refeições no ambiente doméstico.

Na montagem [qual a função a mulher desempenharia melhor], onde elas estão porque é uma coisa que tá ali, dia, dia, sempre arroz com feijão, só quando muda o tipo de motor às vezes muda alguma peça pra colocar no motor. Tem aquela versatilidade de você estar em outro posto. Aí quando você vai ver já acabou o dia (Severino, 42 anos, testador de motor).

A esse respeito, Renata disse que a mulher deveria trabalhar principalmente nas atividades de administração da fábrica. Neste caso, motivada principalmente por atribuições inatas ao gênero feminino.

Administrar a fábrica [função feminina no trabalho]. A mulher é mais sensível em relação ao funcionário, a mulher tem mais caráter que o homem, mais princípios (Renata, 45 anos, operadora de máquina).

As mulheres deveriam trabalhar em postos cujo teor conservaria uma similaridade com o trabalho desenvolvido no lar com a identificação de ‘sensibilidades’ femininas para tarefas específicas simples e desqualificadas; ou simplesmente (e de preferência) ao confinamento à esfera privada da vida doméstica. A rua, o espaço público, corromperia.

Há ainda o sentimento de que os próprios atributos femininos funcionam como um obstáculo ao trabalho da mulher, como por exemplo, o fato de engravidar.

A mulher mal entra pra trabalhar, logo arruma filho. Isso aí dificulta, porque você há de convir comigo, que isso é o ponto mais fraco da mulher. (Severino, 42 anos, testador de motor).

A noção de que o espaço doméstico é, ainda, função da mulher se concatena na atribuição das tarefas domésticas dos trabalhadores que disseram, em média, gastar 1 hora por dia em afazeres domésticos. Entre as 4 mulheres com idade superior aos 40 anos de idade, esse tempo sobe para 4 horas e meia por dia em média. A ocupação das esposas na percepção dos trabalhadores nesses mesmos afazeres perfaz em média 5 horas. Para os maridos das nossas entrevistadas, segundo elas, esse tempo é de uma hora e meia ao dia, em média. Esse tempo difere, ainda, de acordo com as tarefas. Entre os homens a responsabilidade exclusiva por pequenos consertos domésticos ficaria a cargo dos próprios entrevistados, segundo estes, em 45,5% das vezes contra zero de suas esposas. Entre suas esposas, lavar e passar roupa e limpar a casa era tarefa exclusiva para 10 dessas. A tarefa compartilhada igualmente que mais foi citada foi a ida ao supermercado (citado 65% das vezes).

A noção de trabalho mais pesado e sujo dos homens parece se precipitar no tempo gasto com os afazeres domésticos. A idéia de trabalho mais “leve” que deve ser feita por mulheres, justifica a distribuição altamente desigual no tempo gasto em casa com o trabalho doméstico no entender de Cíntia. Além disso, essa repartição de tarefas que tem se mantida inalterada e harmônica há muito tempo, segundo a trabalhadora, provém e é responsável por uma base afetiva sólida entre ela e o marido, o que tem permitido, segundo sua percepção, ganhos, tanto em termos materiais quanto no desenvolvimento da família enquanto uma unidade sólida, que acaba gozando das vantagens desse tipo de estrutura familiar.

Com isso [menor responsabilidade do marido com as tarefas domésticas], meu marido descansa mais, rende no trabalho e garante o meu sustento e dos meus filhos (Cíntia, 47 anos, montadora).

O que é mais interessante notar, é que para as nossas entrevistadas essas duplas jornadas são concebidas como natural. Michele foi a entrevistada com o discurso mais tradicional entre as mulheres. De acordo com ela, o trabalho doméstico é uma função feminina, mesmo quando a esposa trabalha. O trabalho remunerado (mesmo o metalúrgico) é uma

consequência conjuntural que obriga a mulher a se expor ao mercado de trabalho, o que a não desobriga dos afazeres domésticos.

Acho que é a mulher que deve limpar a casa, cuidar da casa, lavar roupa. Ele [o marido] dar uma força tudo bem, mas a responsabilidade da casa tem que ser da mulher. Foi assim que a minha mãe ensinou. A gente fica um pouco cansada, mas tudo bem, dá pra fazer tranqüilo. E se a gente não fizer, pode ter certeza de que outras [mulheres] irão ocupar o nosso lugar. É triste, mas é assim [os afazeres domésticos] (Michele, 40 anos, montadora).

Em suma, este modelo de relação de trabalho por gênero e a percepção de masculinidade intrinsecamente associada ao trabalho produtivo, estável e público do homem se sustenta em um ordenamento familiar cujos trabalhadores homens contam com uma ‘esposa–dona-de-casa’ que se ocupa de praticamente toda a vida doméstica, como por exemplo, filhos, comida, limpeza, apoio afetivo, etc. Por conseguinte, se estabelece uma estrutura familiar na qual o homem é o provedor e a mulher dona-de-casa, o que garante uma estreita divisão sexual do trabalho entre homem trabalho-remunerado e público e mulher trabalho-reprodutivo e privado. Mesmo para nossas trabalhadoras e no caso daqueles trabalhadores com esposas trabalhando fora, o discurso e a divisão do trabalho doméstico se sustenta nos moldes e parâmetros de uma estrutura familiar tradicional.

Mais evidente em tudo isso, foi a identificação de que os discursos conservadores e suas relações convencionais e tradicionais de masculinidade se apresentam claramente divididos por idade (ou geração), que no caso dos trabalhadores metalúrgicos pode significar diferentes trajetórias e inserções laborais (neste caso *taylorista-fordista* por origem). Nesse caso, o trabalho estável, de carteira assinada, com todos os seus benefícios que regulam as relações de trabalho, assumem papel preponderante na construção da masculinidade.

4.4 O discurso híbrido em relação às identidades de gênero

Eu ajudo bastante em casa. Muitos homens se acham machistas. Falam que “ah, mulher é para ficar dentro de casa, na frente de pia, lavando louça, lavando roupa, arrumação de casa”. Eu não vejo nada disso. Eu acho que em casa deve ser tudo dividido de acordo com a possibilidade de cada um (...). Agora, é claro que o trabalho [remunerado] prejudica as mulheres um pouco porque ela acaba não tendo tempo para ela mesma. Você sabe que todas as mulheres são vaidosas e querem ter o tempo delas. É diferente dos homens, onde a única coisa que importa é o trabalho (capixaba, 36 anos, montador).

Foi possível encontrar trabalhadores que se inserem num tipo de “versão modernizada do modelo” tradicional anteriormente descrito. Casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, como por exemplo, quando não há filhos para serem criados, ou devam ajudar no orçamento doméstico quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Entre nossos entrevistados, vinte, sendo quatorze (14) homens e seis (6) mulheres, podem ser inseridos neste tipo de arranjo perceptivo. Entre estes, quando ambos são obrigados a se inserir num trabalho remunerado, as tarefas domésticas acabam se tornando uma obrigação compartilhada entre esposo e esposa e a masculinidade ainda é pautada no trabalho estável e registrado do homem.

As principais características neste tipo de categoria agregam, de forma geral, a) homens e mulheres entre 30 e 39 anos; b) o trabalho do marido enquanto responsável, se possível, pelo sustento da família; c) o trabalho doméstico uma obrigação compartilhada devido, principalmente, ao fato do casal trabalhar fora e; d) a masculinidade se pauta, quase sempre, pelo trabalho economicamente do homem.

A trajetória profissional neste grupo é um pouco diferente em relação ao anterior. Apesar dos trabalhadores também começarem a trabalhar cedo, muitos deles não largaram a escola, sendo que a maioria terminou o segundo grau completo ou o ensino técnico, quando então iniciaram suas carreiras em empresas de grande porte. Cinco deles, ou concluíram ou estavam concluindo o ensino superior, no intuito de continuarem sempre em alguma grande empresa, mesmo que não fosse do ramo metalúrgico, mas com as garantias de ter a carteira de trabalho assinada. Entre as mulheres a trajetória seguiu parecido com a dos homens, com o primeiro emprego em carteira após o curso técnico ou após o término do segundo grau. A diferença é que não encontramos trabalhadoras com nível superior, que disseram ter preferido casar e que isso dificultaria unir o trabalho, a educação e a família.

Nos casos em que a mulher trabalhava, sobretudo devido às condições econômicas, pôde-se observar a convivência de visões tradicionais – onde o marido pleiteia a condição de provedor apesar de entender que as tarefas domésticas não o comprometerão enquanto homem – junto a práticas que cotidianamente os contradizem. Nestas ocasiões, em geral, as concepções acerca dos papéis masculinos e femininos e a percepção de masculinidade têm se transformado – ainda que de forma muito modesta – e sido justificada de diferentes formas pelos trabalhadores.

É importante mencionar, que nesse grupo, as trajetórias sociais ou a família de origem se mostraram de maneira um pouco mais heterogênea, onde foi possível encontrar pais de classe média com níveis de escolaridade distintas e com profissões diferentes, que iam desde lavradores, metalúrgicos a profissionais liberais, como prestadores de serviço de maneira que apareceram percepções um pouco mais variadas em relação ao mesmo processo. Nesse caso, a delimitação das etapas de vida e a definição de seu significado estariam em boa medida, atravessada por negociações e conflitos intergeracionais de maneira um pouco mais acentuadas que na categoria anterior, onde as trajetórias dos indivíduos se mostraram mais homogêneas. A definição de trajetórias sociais nesse nosso caso assinala sutis diferenças de percepção. Estaremos assinalando, dessa maneira, as principais características dos nossos trabalhadores entre 30 e 39 anos de idade.

4.5 Novas relações, velhos discursos

Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade, filho de pai metalúrgico e mãe empregada doméstica, disse que o pai sempre lhe impôs a necessidade de trabalhar no setor industrial. Segundo ele, a sua infância foi prejudicada pela necessidade de trabalhar fora e que já fazia isso desde os seus 14 anos, quando começou a trabalhar como empacotador em um supermercado da região. Para ele, apesar de ter sido criado numa estrutura familiar em que a mãe se responsabilizava pelos afazeres domésticos, hoje há necessidade de se dividir um pouco mais as responsabilidades familiares, principalmente porque sua esposa também trabalha. Entretanto acha que seu valor enquanto homem estaria prejudicado se estivesse desempregado, ou se seu salário fosse muito menor que o de sua esposa.

Você não querer trabalhar não é legal, porque as tarefas com relação aos recursos financeiros pra casa têm que ser de responsabilidade do homem. A mulher pode ser um complemento, mas não pode ser ela a que tem que se responsabilizar com isso (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Além disso, se refere ao trabalho remunerado de sua esposa como um sacrifício por parte dela devido à uma incapacidade sua de conseguir um trabalho melhor.

Eu seria muito mais feliz se ela [esposa] tivesse a opção de trabalhar ou não. Ou então, trabalhar em alguma coisa que ela goste mais, mesmo ganhando pouco, mas infelizmente eu não posso dar esse direito a ela (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Ou seja, a mulher trabalha como imperativo econômico, mas não deve ganhar mais e sim um complemento do marido. Vale lembrar que no final do século XIX e início do XX, no Brasil, inclusive, era comum o homem receber pelo trabalho de mulheres e filhos.

Marcelo, diferente dos trabalhadores mais velhos entrevistados, tem a imagem de que não ajudar nos afazeres domésticos é machismo e que não é em casa que se constrói ou se desmoraliza um homem, mas sim a possibilidade de ter um trabalho que lhe gere recursos e garanta uma independência financeira de forma a poder suprir as necessidades de sua família.

Eu me senti homem quando eu comecei a trabalhar e não depender mais do meu pai e da minha mãe pra ter que comprar as minhas coisas. A partir desse momento minha vida teve um rumo diferente. Até da parte deles [dos pais] teve um respeito diferente. Mudou até o relacionamento entre pai, mãe e filho, porque eu sabia que poderia ter minha própria família (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Mais uma vez, o trabalho surge como possibilidade de emancipação, autonomia – por mais subordinado que efetivamente seja. Representa, para o homem, a declaração de maturidade, de independência do grupo familiar. O rapaz passa a cuidar da própria vida, direito reconhecido pelo grupo familiar, que é a capacidade de sustentar a si e uma família.

Na fala abaixo, Carlos, 33 anos, operador de máquina, filho de pai metalúrgico e mãe dona-de-casa, tenta justificar a condição da sua esposa trabalhadora como uma opção e não uma demonstração de que não estaria conseguindo dar conta da provisão da família.

Depende dela [se é necessário a mulher trabalhar], porque geralmente a mulher não precisa trabalhar. No meu casamento ela não precisa trabalhar. Só que o que acontece? Você fica em casa de dia, você se sente preso, então é onde ela se obriga a arrumar um serviço pra distrair mais um pouco (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

A fala de Carlos se contradiz, quando ele diz que sua esposa não precisa trabalhar (Carlos, assim como outros nove entrevistados ainda se consideram o chefe da família) e logo depois defende o trabalho da mulher como sendo responsável, também, pelo sustento da casa.

A minha mulher é uma batalhadora. Se não fosse por ela [estar no mercado de trabalho] não sei o que ia ser da minha família. A gente sustenta a família, juntos e divide as tarefas [domésticas] juntos (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

Além disso, Carlos deixa claro que, apesar da dificuldade inerente dos homens para com as tarefas domésticas (“a mulher tem mais habilidade no trato com a casa” disse ele), há a

necessidade do auxílio masculino nos afazeres do lar que já não são “funções só das mulheres”. Mas não especifica quais são os afazeres do lar a que se dedica.

Apesar da fala (e da realidade) demonstrar o contrário, nestas famílias, os homens se referem ao trabalho de suas companheiras como uma opção, uma espécie de ‘segundo ingresso’, ou como trabalho adicional ao principal. Nestes casos, tende-se a dar prioridade à carreira do homem, o que reflete na persistência da concepção da provisão familiar como uma responsabilidade, ainda, eminentemente masculina.

Flávia, 36 anos, montadora, filha de pai mecânico e mãe dona-de-casa, disse que aprendeu com sua mãe que a mulher não deve ficar apenas com as responsabilidades dos afazeres domésticos, mas sim tentar um bom emprego “para não depender do homem em tudo”.

Acho que a mulher tem que trabalhar. O tempo vai passando, você vai ficando sem saber como o mercado de trabalho está, eu acho que você fica sem informação nenhuma. Eu já tenho pouco tempo pra ficar em casa com eles [filhos]. Mas pra dar uma vida melhor pra eles [filhos], pra você comprar uma coisa assim, supérflua para você mesma, você tem que trabalhar (Flávia, 36 anos, montadora).

Nota-se como nossa entrevistada identifica seu trabalho como algo que agrega, que soma ao salário do marido e que seu próprio salário seria responsável, entre outras coisas, em comprar “coisas supérfluas”. A responsabilidade de suprimento da casa, ainda ficaria a cargo do marido. Dentro de casa, as responsabilidades deveriam ser, se possível, compartilhadas, o que faria com que o homem se tornasse “admirável” por entender a necessidade do trabalho da mulher.

Meu marido faz tudo. Se o homem quiser [ajudar em casa] mesmo acho que ele faz tudo que ele quer. Faz qualquer trabalho. Cuidar de bebê, trocar fralda, dar banho. Quando eu estou trabalhando e ele [marido] está de folga é ele quem fica com ela [filha] e faz as coisas em casa. Se eu ficasse em casa o dia inteiro tudo bem [o marido não ajudar]. Tem mulher que fica em casa o dia inteiro e o marido ainda tem que ajudar! Um absurdo! (Flávia, 36 anos, montadora).

A concepção “moderna” aqui é relativa. É ótimo que o homem faça as tarefas, desde que a mulher não fique em casa o dia inteiro! Dentro dessa concepção, tanto os homens, quanto as mulheres, vêem na estabilidade econômica propiciada pelo trabalho masculino como forma ideal de manutenção do grupo familiar. Dessa maneira, muitos empreendem atividades de formação profissional, voltam a estudar ou cursam uma faculdade (geralmente noturna e paga) no intuito de esperar melhores oportunidades, assumindo

cada vez mais o discurso da modernidade flexível, de empregabilidade, da auto responsabilidade do trabalhador pela manutenção do emprego e melhores condições de vida.

Foi possível observar neste grupo, que as mulheres mantinham uma percepção de si mesmas como esposas e mães trabalhadoras, com uma identidade social centrada na maternidade. Entendem o trabalho remunerado como expressão também de sua preocupação pelos filhos. Quando perguntadas quais seriam as condições ideais de uma mulher com filhos, todos disseram que a mulher não deveria trabalhar com filhos pequenos e trabalhar em meio período com os filhos nos primeiros anos da escola. Esta justificação aparece igualmente em trabalhadores a domicílio que explicam a flexibilidade da jornada de trabalho e sua concomitância com o trabalho doméstico. Isto, normalmente, sem perceber a intensificação que essa conjunção propicia. Há que se ressaltar, contudo, que neste caso, diferente das mulheres com mais de 40 anos, o seu papel de mãe dona-de-casa, não está dissociada do papel de trabalhadora. Antes, há a necessidade de conciliar estas duas esferas.

Essa frustração em relação aos padrões de comportamento assumidos na família no que diz respeito à divisão sexual do trabalho parece paradoxal, na medida que as expectativas das trabalhadoras frente ao matrimônio se mantêm dentro dos padrões sociais dominantes, o que faz que as esposas esperem de seus maridos o cumprimento dessas mesmas expectativas. Além disso, se sujeitam à dominação patriarcal, desde que os maridos aprovelem sua entrada no mercado de trabalho e as ajudem com os afazeres domésticos.

4.6 Jovens e flexíveis

Eu não gostaria que minha filha fosse, no futuro, dona-de-casa. Acho que a mulher tem que estudar, trabalhar pra se sentir útil, desenvolver suas aptidões. Apesar de ser opção deles [filhos], eu gostaria que tivessem obrigações compartilhadas com seu marido ou esposa, mesmo dentro de casa. É uma questão de oportunidades e acordos (Cristiane, 24 anos, auxiliar financeira).

A literatura sociológica do trabalho tem apontado para uma série de transformações econômicas, sociais e culturais nas últimas décadas que têm impactado sobre o tipo de inserção laboral tradicional com conseqüências ao modelo de divisão sexual do trabalho

predominante até então. Esse pareceu ser o caso em que se inserem nossos entrevistados com até 29 anos de idade (8 entrevistados, sendo 6 homens e 2 mulheres)

É nesse contexto que se configura uma nova categoria geracional entre nossos entrevistados. Entre suas características, destacam-se: a) o entrevistado mais velho dessa divisão tem 28 anos; b) O trabalho é encarado enquanto satisfação pessoal e independe do sexo; c) O trabalho doméstico é considerado uma obrigação compartilhada e d) a masculinidade se edifica não só pelo trabalho economicamente produtivo (apesar de se apresentar como um fator, ainda, importante), mas, também, por características valorativas relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo.

Essa adaptação parece relacionar-se à própria natureza da trajetória dos trabalhadores deste grupo. Neste caso, os trabalhadores estão empregados a pouco tempo numa empresa metalúrgica; dois anos e meio em média. Antes disso, a média etária de inserção no mercado de trabalho variou entre 17 e 18 anos, tanto para homens, quanto para as mulheres. A natureza dessa inserção apresentou trabalho em “bicos”, como venda de CD’s nas ruas, jogador de futebol profissional (um entrevistado jogava no Bragantino Futebol Clube, mas disse que não deu certo e voltou para a casa dos pais) bem como, trabalho em loja, sem carteira assinada. Contudo, a maioria diz que preferiu estudar e se preparar, pois o mercado exige um profissional flexível e adaptável às condições adversas que apenas esse preparo pode lhes garantir certa entrada no mercado de trabalho. Dessa maneira, a maioria destes trabalhadores, ainda mora com os pais.

4.7 Valores e comportamentos recentes

Essa organização flexível do trabalho tem fomentado uma alteração de valores que demandam comportamentos no mundo do trabalho distintos daqueles incentivados num ambiente *taylorista/fordista*. A vontade de expor-se à um ambiente de trabalho que se mostra cada vez mais incerto e flexível deu o tom das respostas dos nossos entrevistados. Pedro, 28 anos, solteiro, operador de máquinas, filho de pai dono de uma mecânica de automóveis e mãe dona-de-casa, vem de uma família humilde, foi criado num ambiente com valores extremamente tradicionais em relação à divisão sexual do trabalho. Além disso, Pedro diz que foi incentivado pelo pai ao trabalho desde cedo, para ajudar no orçamento familiar, mas que preferiu estudar. Segundo ele, aprendia do pai que o trabalho é a parte mais importante, o papel primordial que um homem de verdade deve exercer. Pedro, contudo, logo contesta o valor que lhe foi transmitido pelo pai, dizendo

que tais “valores não mais se encaixam nos dias atuais” e todos (inclusive as mulheres) devem se preparar para um ambiente de trabalho mais competitivo.

Eu acho que hoje o trabalho não é mais coisa de homem, como dizia meu pai, e sim uma questão de oportunidade. Eu acho sim [quando perguntado em relação ao trabalho da mulher] que falta mais oportunidades para elas, porque dá a impressão que há mais restrição ao trabalho da mulher. Hoje em dia todo mundo tem um emprego. Na situação que vive o país hoje, não dá para uma pessoa única trabalhar e manter uma família. Alias, acho que nem deve mais ser assim [o homem ser o responsável pelo sustento da família] (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Pedro cursa a faculdade de engenharia de produção, como forma (segundo ele) de se preparar para um mercado “muito competitivo, que exige um trabalhador mais versátil e que pode se adaptar em várias colocações [de trabalho]”. Para ele, as mulheres não só podem como “devem” se preparar também para essas situações “incertas”. Ele acha, porém, que não se tem dado as mesmas oportunidades às mulheres quanto aos homens, mas que essa situação têm melhorado porque as mulheres mais jovens têm se preparado, “cursando faculdade, fazendo cursos de línguas, etc.”.

Quando perguntado se ele se importaria que sua esposa [eventualmente, uma vez que Pedro é solteiro], fosse chefe no trabalho ou recebesse um salário muito maior ao seu, ele respondeu:

Não! Eu não me importaria. Hoje em dia é oportunidade. Se ela teve uma oportunidade, e conseguiu, sem problemas! Até acho que, provavelmente, ela teria se preparado mais para isso [conseguir um trabalho com bom salário], foi mais esperta e deve ser minha chefe e receber um salário melhor do que o meu (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Cabe ressaltar, antes de darmos prosseguimento, que Pedro se encaixa num perfil em que o modelo tradicional “homem-provedor” versus “mulher –dona-de-casa” não mais representa a estrutura convencional de relações familiares e de divisão sexual do trabalho. Aliás, Pedro diz morar junto aos pais, e que não ajuda nos afazeres domésticos por opção da mãe, que não o deixa “chegar perto da cozinha”, mas que, quando casar, pretende dividir as tarefas domésticas igualmente. Em relação à sua masculinidade Pedro agrega à negociação domiciliar, relações de carinho com a família e comportamento adaptativo no mercado de trabalho.

Eu acho que sou um homem porque eu amo a minha família. A gente sabe que é homem um dia após o outro, conversando dentro de casa pra se chegar a um consenso [Pedro se referia às

tarefas domésticas] e vivendo, aprendendo a se virar lá fora. [no mercado de trabalho] (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Entre nossos entrevistados mais jovens (entre eles Pedro), assinala-se não mais a meta de conseguir um trabalho estável a todo custo. Uma das razões é a valorização da liberdade em buscar novas oportunidades de trabalho que lhe tragam novas satisfações e lhe garantam um *status* diferenciado na sociedade, em função, sempre, de interesses de desenvolvimento pessoal.

Prestei várias promoções [no trabalho atual], mas na hora H eles não me quiseram. A fábrica tem o sistema de processo seletivo interno, só que só disfarçadamente é um processo seletivo interno, muitas vezes são pessoas indicadas por outros. Se aparecer uma oportunidade fora, eu vou sair. Inclusive, eu junto dinheiro [recursos] para uma possível ocasião dessas, de eu ficar desempregado e ter que me aperfeiçoar (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Pedro diz que se prepara para buscar novas oportunidades, caso não fique na empresa em que trabalha atualmente. A insegurança se soma a uma vontade de maior satisfação pessoal que significa guardar recursos para uma eventual saída da empresa. Outro trabalhador, diferente dos grupos de trabalhadores mais velhos, disse não se sentir seguro na atual empresa, uma vez que já trabalhou no ramo metalúrgico e foi demitido sem justa causa.

Não me sinto seguro. Acho que essa é uma palavra que não existe mais! Já trabalhei em outra fábrica [metalúrgica] e me mandaram embora pra cortar pessoal. Então eu guardo dinheiro, procuro fazer alguns cursos, voltar a estudar, porque sei que aqui não vou ficar por muito tempo. É no dia-a-dia que a gente descobre (Kléber, 26 anos, montador).

O trabalhador sabe que o mercado tem exigido maiores níveis de escolaridade e qualificação, mas que não somente isso é garantia de estabilidade. Apenas com a rotina e o passar do tempo, num movimento de adaptação constante é que pode se segurar temporariamente no trabalho.

Não obstante, há trabalhadores jovens, para quem a estabilidade segue ocupando um lugar importante em suas expectativas de trabalho. Mesmo com a consciência da dificuldade, dado o contexto atual do mercado de trabalho. Reconhecem, dessa forma, que instabilidade é uma condição que suscita a necessidade de se adaptarem e se prepararem para um futuro desemprego.

Nessa direção, alguns trabalhadores privilegiam permanecer no mercado de trabalho estável, ainda que isso exija aceitar menores remunerações, ou desempenhar funções com

menor remuneração ou menos valorizadas, no sentido de ir se preparando para uma oportunidade de trabalho melhor.

Yuri, 27 anos, casado, chefe de manutenção, pai e mãe comerciantes, é um entrevistado que se encaixa nessa situação. A história de Yuri difere da de Pedro por dois aspectos principais: Yuri descende de uma família com mais recursos, que lhe garantiu uma melhor estrutura de oportunidades. Além disso, casou-se, segundo ele, cedo demais. Com 22 anos, Yuri já era formado em engenharia mecânica e casou em seguida (ainda com 22 anos de idade). Ele se encaixa no perfil de trabalhador jovem, casado, com ocupação manual técnica especializada e que crê que está preparado e disposto a enfrentar as transformações no mercado de trabalho. Contudo, pelo fato de ser casado e a dificuldade de guardar recursos, se obriga a “sujeitar” a menores salários e pouca satisfação no trabalho, até que apareça uma oportunidade de trabalho melhor, mais condizente com seu nível de qualificação.

Eu trabalho em um setor que não condiz muito à minha qualificação. Sou formado em engenharia mecânica e poderia estar trabalhando em uma firma, mesmo que não fosse minha, ou mesmo, aqui dentro [da fábrica] em uma posição de maior destaque, com um salário melhor. Só que pra isso, tenho que esperar a situação certa. Sei que a melhor forma é ir me qualificando, estudando o mercado. Tenho que estar certo do que vou fazer porque sou casado (Yuri, 27 anos, chefe de manutenção).

Yuri encara o mercado de trabalho como uma situação menos homogênea que a de alguns anos atrás, ou seja, menos padronizada, onde o trabalhador tinha de assumir comportamentos condizentes à de um trabalhador responsável esperando sempre uma promoção no mesmo emprego. Yuri sabe que, com a flexibilidade do mercado de trabalho e sua instabilidade nas relações, sendo a individualização um de seus subprodutos, deve permanecer atento a novas oportunidades, não se restringindo a trajetórias que se inserem no esquema estabilidade/ascensão. Entretanto, há que se sublinhar, que Yuri não só não descarta a possibilidade de um emprego formal, como ainda se prepara para isso. Apesar de saber que irá encontrar dificuldades, o entrevistado age com cautela pelo fato de ser casado. Isso contrasta com a percepção de masculinidade de Yuri que diz:

Ser respeitado enquanto homem, se sentir homem, para mim, se refere à uma pessoa de caráter, independente de estar casado ou não. A coragem é uma característica importante. Saber se adaptar, ousar. Um bom emprego, às vezes eu posso conseguir ou não e isso não vai me fazer

menos homem. Mas a vontade de conquistar algo, de ter coragem pra arriscar, se faltar, pode me comprometer enquanto homem (Yuri, 27 anos, chefe de manutenção).

Ao que parece, a masculinidade para Yuri assume novos adjetivos, como por exemplo, “ousadia”, “coragem”, “adaptar-se”, “arriscar-se”. Porém, há que se destacar que o casamento o deixa na delicada tarefa de trazer estabilidade para sua família através do trabalho, arriscando-se menos em um mundo de trabalho competitivo, mesmo que lhe trouxesse novas satisfações pessoais.

5. Conclusões

A análise qualitativa dos trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos, em que pese suas trajetórias familiares e mais especialmente suas trajetórias laborais, nos permitiu fazer certas inferências acerca das inter-relações existentes entre o contexto organizacional do mercado de trabalho e a forma como os trabalhadores organizam sua vida privada, mais especialmente, a divisão sexual do trabalho, principalmente doméstico, e a percepção em relação às mudanças na identidade de gênero, principalmente a identidade masculina.

Foi possível observar, que há um recorte geracional claro, que delimita a posição dos trabalhadores em relação à divisão do trabalho e sua expectativa em relação à sua identidade de gênero. Notamos que os trabalhadores mais velhos (com mais de 40 anos de idade), inseridos no mercado de trabalho formal já há algum tempo (os entrevistados tinham, em média, dez anos de trabalho na mesma empresa) e envolvidos de maneira mais intensa, numa conjuntura *taylorista/fordista* de maior acesso ao mercado de trabalho, ainda vêm no mercado de trabalho, estável e com carteira assinada, a via de ingresso privilegiada na estruturação laboral/familiar e na construção e valorização da identidade masculina. Nestes termos, a divisão sexual do trabalho é clara: homem-trabalhador *versus* mulher-dona-de-casa e a masculinidade se alicerça de maneira intensa no papel de provedor do marido.

Entre os trabalhadores na faixa dos 30 aos 39 anos de idade verificou-se a presença de um discurso de igualdade entre homens e mulheres, um pouco maior do que entre os trabalhadores mais velhos. Foi possível encontrar casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, especialmente quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Neste caso, foi possível identificar em algumas das entrevistas o incentivo à controvérsia sobre os papéis de gênero tradicionais,

além do reconhecimento do valor do trabalho da mulher em alguns casos, talvez por uma atitude um pouco mais crítica e reflexiva frente à realidade social, que têm favorecido certas objeções aos diferentes sistemas de desigualdade e de relações de gênero (Godoy, 2001). Há que se ressaltar dessa forma que, devido às principais transformações no mundo do trabalho, como por exemplo, a inserção laboral feminina como um todo, junto à crise do modelo *taylorista/fordista* pode ter havido o favorecimento do contado dos trabalhadores com experiências de vida variadas que confrontam os sujeitos a diferentes estilos de ser. Entretanto, apesar do discurso híbrido que orientou a fala de nossos entrevistados nessa categoria, a masculinidade parece ainda pautar-se de maneira extremamente forte em relação ao trabalho público e produtivo do homem, denotando poucas rupturas com o modelo dos homens e mulheres mais velhos.

Finalmente, encontramos jovens trabalhadores que se inserem de maneira mais ampla numa lógica de transformações do mundo do trabalho, sobretudo os processos de flexibilização, subcontratação, terceirização e trabalho instável. Parece que essa expansão de novas formas de trabalho tem gerado uma maior mobilidade laboral com crescente instabilidade nas formas de trabalho e emprego onde os trabalhadores já não se encaixam num modelo único de trabalho como projeto de vida. Nesse contexto, observamos o discurso de novas relações laborais, fixadas de formas distintas, o que talvez esteja levando a uma individualização das relações de trabalho, onde o próprio trabalhador acaba tendo o sentimento de responsabilidade por sua própria empregabilidade. Junto a isso, a idéia de que um novo modelo familiar é possível.

Ao que parece, esse contexto tem influenciado algumas transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho e um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento da construção da masculinidade relacionada ao homem provedor. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho que se mostra flexível e que exige comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina. Isso porque tem se germinado novas formas de relação familiar que junto aos contatos à novas formas de inserção familiar-laboral tem-se configurado um novo tipo de arranjo perceptivo onde a masculinidade também se caracteriza por valores relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo sem, contudo, abandonar, quase que para todos, a esfera de trabalho enquanto fator preponderante na construção da identidade masculina.

6. Bibliografia

ABRAMO, L. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. **Gênero e trabalho na sociologia latino – americana**. ALAST. São Paulo – Rio de Janeiro, 1998.

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

ARAÚLO, A.M.C., AMORIM, E.R.A.; FERREIRA, V.C., *Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva*. Artigo apresentado no VII Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais. Coimbra, Portugal, **Anais**, 2004.

CONSONI, F. L. **Dez anos de estrutura de emprego na indústria automobilística brasileira: rupturas e continuidades (1986-1995)**, 1998. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) –Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, UNICAMP . Campinas, 1998.

FOUCAULT, M., **Os Anormais**. Tradução de Eduardo Brandão, Martins Fontes, São Paulo, 2001.

GODOY, L. *Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de os hombres*. Artigo apresentado no XXIII congresso da ALAS, Antigua, Guatemala. **Anais**, 2001.

GONDIN, L.M.P.; LIMA, J.C. **A pesquisa como artesanato intelectual: considerações sobre método e bom senso**. Coleção sociologia, João Pessoa, 2002.

HARVEY, D. **Condição Pós – moderna**. São Paulo, Loyola, 1993.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Boitempo Editorial, São Paulo – SP, 2002.

JIMENEZ, L.; LEFÉVRE, F., *Desafios e Perspectivas: Desemprego e Masculinidade*. **Interação em Psicologia**, v. 8, n.2, p. 227-235, jul./dez, 2004.

LAUFER, J. *Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres*. IN: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC editora, São Paulo, 2003.

LAVINAS, L. *Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete*. in: **Revista de Ciências Sociais**, RJ, 1997.

LEITE, M. *Modernização tecnológica e relações industriais no brasil: o quadro atual*. In: Reestructuracion productiva, trabajo y educacion em américa latina. **Educacion y trabajo** n.3 Campinas, Buenos Aires, Santiago, México D.F, 1994.

LIMA, M. E. B. *A dimensão do trabalho e da cidadania das mulheres no mercado globalizado*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

MATOS, M. *A democracia não deveria parar na porta de casa: a criação dos índices de tradicionalismo e de destradicionalização de gênero no Brasil*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Hucitec, Abrasco, São Paulo, 1992.

MISKOLCI, R. *Vivemos uma crise de identidades de gênero?* Texto apresentado no XIX Encontro Anual da ANPOCS (outubro de 2005) no GT Gênero na Contemporaneidade. Caxambu, **Anais**, 2005a.

MISKOLCI, R.. *Do desvio às diferenças*. **Revista Teoria e Pesquisa**, n. 47 p.9 a 41, São Carlos, 2005b.

NOBRE, M. *Trabalho doméstico e emprego doméstico*. IN: COSTA, A., OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no trabalho**, CUT – Brasil, São Paulo, SP, 2004.

OLIVEIRA, P. P. **A Construção Social da Masculinidade**, Editora UFMG, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, 2004.

OLIVEIRA, Z. L. C. *A provisão da família: redefinição ou manutenção dos papéis?* IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

PERTICARRARI, D. *Foi com o trabalho que me tornei homem: trabalho, gênero e geração*. 2007. Tese de doutorado em Ciências Sociais. UFSCar, São Carlos, 2007.

PICANÇO, F.S. *Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

POSTHUMA, A.C. *Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina*. **Gênero e trabalho na sociologia latino – americana**. ALAST. São Paulo – Rio de Janeiro, 1998.

POTUCHECK, JEAN L.. **Who supports the family? Gender and breadwinning in Dual Earner Marriages**, Stanford University Press. Stanford, Califórnia, 1997.

SORJ, B. *Percepções sobre esferas separadas de gênero*. IN: ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. (orgs). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2005.

WHITEHEAD, T. L. (1997). Urban low-income african american men, HIV/Aids, and gender identity. **Medical Anthropology Quaterly**, v. 11, n. 4, p. 411-447.