



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

ELISABETH MÔNICA HASSE BECKER NEIVERTH

**COMO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO
DO MUNICÍPIO DE IMBITUVA – PR REFLETEM NA SAÚDE DAS MULHERES
EMPREGADAS**

**PONTA GROSSA
2011**

ELISABETH MÔNICA HASSE BECKER NEIVERTH

**COMO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO
DO MUNICÍPIO DE IMBITUVA – PR REFLETEM NA SAÚDE DAS MULHERES
EMPREGADAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Curso de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas (Linha de Pesquisa: Estado, Direito e Políticas Públicas) Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a Dr^a Silvana Souza Netto
Mandalozzo

Coorientadora: Prof^a Dr^a Lúcia Cortes da Costa

**PONTA GROSSA
2011**

N417c

Neiverth, Elisabeth Mônica Hasse Becker

Como as condições de trabalho nas indústrias de compensado do Município de Imbituba – PR refletem na saúde das mulheres empregadas / Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth. Ponta Grossa, 2011.

148f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas . Linha de Pesquisa : Estado, Direito e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profª. Drª. Silvana Souza Netto Mandalozzo

Co-orientadora : Profª Drª Lucia Cortes da Costa

1. Trabalho 2. Indústria. 3. Saúde das mulheres empregadas.

I. Mandalozzo, Silvana Souza Netto. II. Costa, Lúcia Cortes da. III.T.

CDD: 331

TERMO DE APROVAÇÃO

ELISABETH MÔNICA HASSE BECKER NEIVERTH

**"COMO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DE
COMPENSADO DO MUNICÍPIO DE IMBITUVA-PR REFLETEM NA
SAÚDE DAS MULHERES EMPREGADAS"**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-
Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de
Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de
Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:**

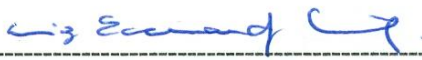
Assinatura pelos Membros da Banca:



Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo (UEPG) – Presidente



Dra. Jussara Ayres Bourguignon - (UEPG)



Dr. Luiz Eduardo Gunther - (UNICURITIBA)

Dra. Dircéia Moreira - (UEPG) - Suplente

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me permite viver!

Ao Programa de Mestrado, pela oportunidade concedida.

À minha orientadora Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo pela confiança em mim depositada e pela sua dedicação.

Aos demais professores do Programa de Mestrado pelas contribuições advindas das disciplinas por eles ministradas.

Aos participantes da pesquisa, sem os quais o trabalho não se realizaria.

Aos meus familiares, agradeço a compreensão pelas minhas ausências.

Àqueles que não pouparam palavras de incentivo, a minha gratidão.

A todos que direta e indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Dedico este trabalho àqueles que acreditam no crescimento intelectual como fator de aprimoramento das pessoas.

*“Do trabalho de tuas mãos comerás, feliz
serás e tudo te irá bem”.*

Salmo 128:2

RESUMO

O objeto deste trabalho centra-se em verificar como as condições de trabalho nas indústrias que fabricam compensado, no Município de Imbituva – PR refletem na saúde das mulheres empregadas. Privilegiou-se a pesquisa qualitativa, articulando, contudo, os aspectos quantitativos. Utilizou-se a pesquisa bibliográfica, documental e de campo, cujos instrumentos foram entrevistas semi-estruturadas, questionários e preenchimento de formulários, com vistas a traçar o perfil tanto das empresas quanto das empregadas, conhecer o processo de produção do compensado, colher dados sobre o ambiente de trabalho e sobre a saúde das mulheres empregadas. O desenvolvimento do trabalho aborda questões relevantes para o tema trabalho da mulher, a proteção à saúde do trabalhador, a proteção específica ao trabalho feminino, findando por demonstrar os resultados sistematizados com base no referencial teórico construído.

Palavras-chave: Trabalho. Indústria. Saúde das mulheres empregadas.

ABSTRACT

The object of this work focuses on verifying how the working conditions in industries that manufacture plywood, located in the city of Imbituva, Parana State, reflect the health of women employed. We focused on qualitative research, linking, however, the quantitative aspects. We used the research bibliographical, documentary and field, whose instruments were semi-structured interviews, questionnaires and filling in forms, in order to profile both business and the employees, know the process of production of plywood, collect data on the work environment and health of employed women. The development of work addresses issues relevant to the theme of women's work, the protection of worker health, the specific protection to female workers, ending by showing the results based on systematic theoretical framework built.

Keywords: Labor. Industry. Health of employed women.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População – Imbituva – PR Ano de 2010.....	89
Tabela 2 – População economicamente ativa (PEA) segundo zona e sexo – 2000 - Urbana, rural, masculino, feminino e PEA total - Município de Imbituva – PR.....	89
Tabela 3 – Número de estabelecimentos e empregos segundo as atividades econômicas – 2009 – Município de Imbituva – PR.....	90
Tabela 4 – Número de estabelecimentos e empregos segundo as atividades econômicas – 2009 – Estado do Paraná.....	90
Tabela 5 – Perfil das mulheres empregadas.....	98
Tabela 6 – Trabalho em indústria de compensado (Tempo).....	99
Tabela 7 – Gosta do trabalho?.....	100
Tabela 8 – Chances de promoção.....	105
Tabela 9 – Renda e valorização pelo trabalho.....	110
Tabela 10 Setores pesquisados.....	112
Tabela 11 – Jornada de trabalho.....	113
Tabela 12 – Execução do Trabalho.....	113
Tabela 13 – Ambiente de trabalho.....	114
Tabela 14 – Uso de Equipamentos de proteção individual – EPI.....	115
Tabela 15 - Estado de Saúde/Dor.....	116
Tabela 16– Problemas de saúde.....	117
Tabela 17 – Afastamento/problemas de saúde.....	117
Tabela 18– Outros afastamentos.....	118
Tabela 19 – Problema de saúde/condições de trabalho.....	118
Tabela 20 – Causas/problemas.....	118

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Instrumentos da pesquisa.....	19
Quadro 2 – Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – 2000 – Imituva – PR.....	90
Quadro 3 – Satisfação com o trabalho.....	100
Quadro 4 – Aspectos positivos do trabalho.....	103
Quadro 5 – Aspectos negativos do trabalho.....	104
Quadro 6 – Promoção.....	106
Quadro 7 – Valorização.....	111
Quadro 8 – Desvalorização.....	111
Quadro 9 - Lista de problemas de saúde.....	117

LISTA DE SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CCQS	Círculos de Controle de Qualidade
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COEP/UEPG	Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa
CONCLAT	Congresso das Classes Trabalhadoras
CUT	Central Única de Trabalhadores
DSST	Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
IAP	Instituto Ambiental do Paraná
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PR	Paraná
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SINDICOMP	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Madeira
SSST	Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

ELISABETH MÔNICA HASSE BECKER NEIVERTH	3
LISTA DE QUADROS	10
SUMÁRIO	12
INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1	21
QUESTÕES RELEVANTES PARA O TEMA TRABALHO DA MULHER	21
1.1 O TRABALHO – DA CONCEPÇÃO ORIGINAL DE “ESSÊNCIA DO HOMEM” À CONCEPÇÃO CAPITALISTA DE “MERCADORIA”	21
1.2 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	26
1.3 AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA NO CONJUNTO SAÚDE/TRABALHO NA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	42
CAPÍTULO 2	55
PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	55
2.1 A EVOLUÇÃO DOS CUIDADOS COM A SAÚDE DO TRABALHADOR – DA TRADICIONAL MEDICINA DO TRABALHO À QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR	55
2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO	68
CAPÍTULO 3	71
PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER EMPREGADA	71
3.1 ASPECTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA – DA ERA DA EXCLUSÃO À CONQUISTA DA IGUALDADE PELA MULHER EMPREGADA	71
3.1.1 Em uma era de proibições, mulheres excluídas, mulheres sem direitos	73
3.1.2 Excesso de proteção que gerou discriminação à mulher empregada	76
3.1.3 A igualdade conquistada pela mulher no mundo do trabalho	81
CAPÍTULO 4	88
FOCANDO O MUNICÍPIO DE IMBITUVA, AS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO, AS EMPREGADAS, SEU TRABALHO E SUA SAÚDE	88
4.1 O MUNICÍPIO DE IMBITUVA – PR E AS INDÚSTRIAS DA MADEIRA	88
4.2 AS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO E SEU PROCESSO DE PRODUÇÃO	93
4.3 O PERFIL DAS MULHERES EMPREGADAS	97
4.4 MULHERES SATISFEITAS COM O TRABALHO QUE REALIZAM	100
4.5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA INDÚSTRIA MADEIREIRA	104
4.6 O SALÁRIO DAS MULHERES E O SENTIMENTO DE VALORIZAÇÃO PELO TRABALHO	110
4.7 AS CONDIÇÕES E O AMBIENTE DE TRABALHO	112
4.8 A SAÚDE DAS MULHERES	116
4.9 EMPREGADORES SATISFEITOS COM O TRABALHO DAS MULHERES – BREVES COMENTÁRIOS	121
4.10 AS MULHERES RECOMENDAM O TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO	122
CONSIDERAÇÕES FINAIS	124
REFERENCIAS	130
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	137

MATOS, Maria Izilda S. de e SOIHET, Rachel (org.). O corpo feminino em debate. São Paulo: UNESP, 2003.	137
ANEXOS	138
ANEXO I – PARECER COEP.....	139
APÊNDICES	140
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DIRIGIDO ÀS EMPREGADAS	141
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	144
APÊNDICE C - PERFIL DA EMPRESA.....	146

INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é verificar como as condições de trabalho nas indústrias que fabricam compensados no Município de Imbituva – PR refletem na saúde das mulheres empregadas. Havendo preocupação com a saúde das mulheres, associada ao ambiente de trabalho, leva-se em conta a análise da inserção das mulheres no trabalho industrial, assim como a proteção legal à saúde do trabalhador, e mais especificamente a proteção ao trabalho da mulher, sem deixar de observar as questões de gênero que permeiam o tema.

Para tanto, o estudo persegue os seguintes objetivos específicos: descobrir o número de mulheres que trabalham no ramo da indústria de compensado em Imbituva – PR; traçar o perfil das mulheres empregadas nas indústrias pesquisadas; traçar o perfil das indústrias pesquisadas; descrever o processo de produção dessas indústrias; investigar se as condições de trabalho enquadram-se na legislação trabalhista em vigor e se tais condições prejudicam ou não a saúde das mulheres empregadas; apontar os problemas de saúde mais frequentes declarados pelas empregadas e se existe nexo entre estes e o trabalho que realizam e por fim identificar como se estabelecem as relações de gênero no ambiente de trabalho.

Na busca de resposta aos objetivos propostos, a pesquisa desenvolveu-se no setor madeireiro do Município de Imbituva – PR, que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2010), no ano de 2010 contava com 28.455 habitantes no qual estão estabelecidas dezesseis indústrias de compensado que oferecem 1.044 empregos formais, dos quais 228 são ocupados por mulheres (dados obtidos junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Madeira de Imbituva – PR, SINDICOMP. A amostra da pesquisa foram as três

indústrias com o maior número de mulheres empregadas, e destas o equivalente a 20% do total de mulheres empregadas em indústrias de compensado no Município, sendo estas sujeitos da pesquisa, assim como seus respectivos empregadores. A pesquisa foi norteadada pelo seguinte problema: Como as condições de trabalho nas indústrias de compensado do Município de Imbituva – PR refletem na saúde das mulheres empregadas?

O fato de que mulheres ocuparem cada vez mais postos de trabalho na indústria é sem dúvida uma realidade progressista. Neste momento de reestruturação produtiva, de globalização, a mão-de-obra feminina é usada indiscriminadamente, até porque desde que as mulheres depois de árduas batalhas conquistaram sua igualdade documentada na Constituição Federal onde “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” é de fato esse o seu objetivo: mostrar que são aptas a executar todo e qualquer trabalho.

Percorrendo a história da Revolução Industrial encontra-se a relevante participação das mulheres assalariadas na indústria. A participação das mulheres na força de trabalho industrial tende a aumentar em razão dos avanços tecnológicos, do maior acesso delas à educação com o impulso dado pela evolução da economia que permite a expansão do setor.

Há uma tendência de maior concentração das mulheres em atividades de educação, saúde, comércio e trabalhos de escritório. Na indústria a ocupação feminina gira mais em torno dos setores de alimentos têxteis e eletrônicos.

Contudo, as indústrias de outros setores estão também absorvendo o trabalho da mulher, a exemplo da indústria de compensados de madeira no Município de Imbituva - PR. Esse setor é altamente produtivo e faz parte do seleto grupo de exportadores, de sorte que já se conclui pela qualidade do produto

oferecido e pela significativa movimentação na economia da região.

Ao acolher a mão-de-obra feminina as indústrias de compensado de madeira criam condições de crescimento, desenvolvimento e independência para as mulheres, contudo do momento em que optam por esse trabalho, as empregadas estão diante de um trabalho há algum tempo exercido apenas por homens.

A presença de mulheres nas indústrias de compensado parece contrariar a lógica de que pelas diferenças biológicas, antropométricas, de força muscular, e outras, que existem delas em relação aos homens, estes deveriam ocupar totalmente tais postos de trabalho.

Para que se preserve a saúde das mulheres empregadas nas indústrias de compensado é necessário que esteja sendo observada a legislação pertinente tanto no que se refere ao ambiente de trabalho, quanto aos dispositivos específicos da legislação trabalhista de proteção ao trabalho da mulher.

O interesse em realizar essa pesquisa surgiu da observação da presença de mulheres no ambiente de trabalho das indústrias de compensado o que leva ao questionamento sobre as peculiaridades desse trabalho feminino no setor e que reflexos acarretam na saúde dessas mulheres.

O trabalho feminino no processo de industrialização é crescente e notável. Grandes mudanças têm ocorrido nas cadeias produtivas e na geração de empregos. A igualdade conquistada e declarada pela legislação reflete na conquista de empregos em setores antes ocupados apenas por homens.

Segundo dados recentes do IBGE, o número de mulheres trabalhando fora do espaço doméstico é significativo, representando hoje um percentual de 41,4% da população economicamente ativa.

No plano teórico, caracterizada como uma pesquisa social, a presente

investigação busca compreender a essência desse fenômeno pesquisado com uma visão histórica da realidade com o foco no trabalho das mulheres como seres sociais e históricos que são.

Na prática, a investigação traz à tona a essência do que a princípio olha-se e avalia-se apenas pelas aparências. Descobrir a quantidade e o perfil de mulheres que trabalham nas indústrias de compensado, as condições de trabalho e o reflexo destas na saúde das mulheres empregadas, pode contribuir para melhoria do setor.

A execução dessa proposta de estudo tornou-se viável, pois as empresas locais mostrando um perfil socialmente responsável abriram suas portas para a coleta de dados, entendendo que o resultado da pesquisa propiciará a oportunidade de implantar melhorias se assim for necessário.

Justifica-se também o presente trabalho em razão da inexistência de pesquisa anterior com os objetivos ora propostos sendo este um trabalho inovador com perspectivas de propostas inovadoras para o trabalho da mulher na indústria de compensado no Município de Imbituva – PR.

A pesquisa tem como referência teórico-metodológica o método histórico dialético. Como bem esclarece Bourguignon (2006, p. 44),

O conhecimento é sempre processo que envolve um esforço de reconstrução da realidade em nossa mente. Parte-se da realidade concreta, tendo como referência um objeto determinado e, através de processo de abstração e de aproximações às suas determinações, relações e processualidade histórica, volta-se à realidade após desvendá-la em sua totalidade complexa. O método dialético é o caminho pelo qual se pode desvendar a constituição do todo através de aproximações sucessivas sem a pretensão de esgotar a complexidade e dinamicidade do real.

A fim de alcançar os objetivos propostos neste trabalho, privilegiou-se a

pesquisa qualitativa, articulando, contudo, os aspectos quantitativos.

Conforme os ensinamentos de Triviños (1987. p. 46) “pesquisa qualitativa parte da descrição que procura captar não só a aparência do fenômeno, como também sua essência, buscando as causas da sua existência, explicar sua origem, suas relações e mudanças”. Por sua vez, a via quantitativa, segundo Richardson (1999, p. 70), “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informação, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.”

Na busca por maiores informações e consequente aprofundamento do estudo, a pesquisa caracteriza-se como exploratória. Para Andrade (1995, p. 85),

A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo o trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir os objetivos ou formular hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo e enfoque para o trabalho que se tem em mente. Através das pesquisas exploratórias avalia-se a possibilidade de desenvolver uma boa pesquisa sobre determinado assunto. Portanto, a pesquisa exploratória, na maioria dos casos, constitui um trabalho preliminar ou preparatório para outro tipo de pesquisa.

O estudo tem também embasamento na pesquisa bibliográfica cuja finalidade é “colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas quer gravadas” (LAKATOS e MARCONI, 2007, p. 71).

A pesquisa documental foi igualmente utilizada na coleta de dados do IBGE, do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e outros indicadores sociais. Para Lakatos e Marconi (2007, p. 62) a pesquisa documental tem como

característica a fonte de dados restrita a documentos, escritos ou não, constituindo-se em fontes primárias, ou seja, documentos de arquivos públicos, publicações parlamentares e administrativas, estatísticas (censos), documentos de arquivos privados, cartas, contratos.

O momento de coleta de dados deste estudo, dentro do ambiente das empresas pesquisadas, revela também seu caráter de pesquisa de campo, a qual, segundo Lakatos e Marconi (2007, p. 83) permite ampliar informações e/ou conhecimentos “acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.”

Saliente-se que a coleta de dados para a pesquisa iniciou-se após aprovação do Projeto de Pesquisa junto à Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa - COEP/UEPG mediante o Parecer n. 69/2010, constante no Anexo 1 deste trabalho.

A pesquisa contou com a participação de 40 mulheres que trabalham tanto na linha de produção do compensado, quando na parte administrativa das empresas. O questionário, aplicado para as empregadas, findou por traçar o perfil das mesmas, e oportunizou inclusive, que expusessem suas opiniões sobre as condições de trabalho e a influência do mesmo em suas vidas.

A entrevista é “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação” (GIL, 1999, p. 117). Ao adotar-se a entrevista semi-estruturada, com um roteiro de perguntas (Apêndice B), pretendeu-se obter junto aos empregadores informações de como eles vêem o trabalho feminino nas suas indústrias; que eles estabelecessem uma comparação entre o trabalho feminino e o

masculino no desempenho das funções; que esclarecessem sobre a intensidade das faltas das mulheres ao trabalho. Com flexibilidade, a entrevista permitiu que os empregadores fizessem outras colocações, concedendo maiores informações.

Coube também aos empregadores preencherem em formulários próprios, constante do Apêndice C deste trabalho, dados que permitissem traçar o perfil da empresa e o processo de produção do compensado.

As entrevistas realizaram-se na própria empresa e os questionários (Apêndice A) foram aplicados nos momentos de intervalos de trabalho das empregadas em local reservado da empresa, a sós com a pesquisadora. Os instrumentos da pesquisa podem ser visualizados no Quadro 1.

INSTRUMENTO	FONTE	CRITÉRIO	SUJEITO
Entrevista	oral	intencional	empregador
Questionário	oral	cotas	empregadas
Perfil da empresa	oral	intencional	empregador
Descrição do processo de produção	documental	intencional	empregador

Quadro 1 – Instrumentos da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora

A análise dos dados utiliza a técnica de análise de conteúdo, cuja finalidade é a descrição objetiva, sistemática do conteúdo manifestado na comunicação, com suporte metodológico a partir das proposições de Bardin (1977).

O desenvolvimento do trabalho inicia-se com a fundamentação teórica que no primeiro capítulo trata de questões relevantes para o tema trabalho da mulher. O primeiro tópico enfoca o trabalho e suas especificidades. A inserção das mulheres no mercado de trabalho e a divisão sexual do trabalho são questões contempladas com um resgate histórico que permite acompanhar a evolução do trabalho feminino.

O texto traz reflexões sobre as relações de gênero, sua conceituação e perspectivas teóricas que avançam no sentido de considerar as relações sociais de sexo, estudar a diferenciação a partir da perspectiva que concebe gênero como um

sistema hierarquizado de *status* ou prestígio social, ou ainda considerar os sistemas de gênero como sistemas de poder resultante de um conflito social.

No conjunto saúde/trabalho, o olhar sobre as relações de gênero deve observar o processo de socialização de valores e a maneira como estes levam as mulheres a se comportarem nos cuidados com a sua saúde, além de verificar os espaços ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho que influenciam e afetam a força de trabalho feminina.

O segundo capítulo aborda a proteção à saúde do trabalhador, demonstrando a evolução dos cuidados com a mesma. Hoje as pessoas não buscam a saúde somente no sentido estrito, anseiam por qualidade de vida e pretendem alcançá-la também no trabalho. A Medicina do Trabalho evoluiu para o modelo de saúde ocupacional que hoje caminha para o de qualidade de vida do trabalhador.

O terceiro capítulo trata da proteção ao trabalho da mulher empregada. Resgata-se a evolução legislativa referente aos direitos da mulher, em especial no âmbito trabalhista, cujo processo evolutivo vem desde a inexistência de direitos, passando por um período de proteção excessiva, para chegar à conquista da pretensa igualdade em relação aos homens no mundo do trabalho, consolidada pela Constituição Federal de 1988 e legislação esparsa posterior.

No quarto capítulo o foco recai inicialmente sobre o Município de Imbituva – PR, apresentando o perfil do mesmo e o histórico da indústria da madeira no Município. Após expor o perfil das indústrias pesquisadas e seu processo de produção, são apresentados os resultados da pesquisa, cujos dados numéricos foram sistematizados em tabelas e comentados juntamente com os conteúdos discursivos da coleta de dados.

CAPÍTULO 1

QUESTÕES RELEVANTES PARA O TEMA TRABALHO DA MULHER

O presente capítulo tem por objetivo trazer à tona e à reflexão concepções sobre o trabalho, a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a divisão sexual do trabalho, bem como as relações de gênero, saúde e trabalho. O trabalho, atividade inerente ao ser humano, visualizado como essência do homem, no capitalismo tornou-se mercadoria. A racionalização econômica fez surgir na sociedade capitalista o que se denomina emprego. As mulheres, inseridas no mercado de trabalho, por conta das mudanças ocorridas, deparam-se com as questões de gênero que permeiam o ambiente de trabalho, associadas a relação saúde e trabalho, pois, o desenvolvimento do processo produtivo acarreta à classe trabalhadora maior probabilidade de adoecimento em face da precarização do trabalho e do uso indiscriminado da mão-de-obra.

1.1 O TRABALHO – DA CONCEPÇÃO ORIGINAL DE “ESSÊNCIA DO HOMEM” À CONCEPÇÃO CAPITALISTA DE “MERCADORIA”

As relações sociais são de certa forma, estruturadas pelo trabalho. A dignidade, o respeito, a realização pessoal são conquistados pelo ser humano por meio do trabalho. Para Langer (2003, p. 15), “o trabalho é a roda que gira a economia e a sociedade”, e por essa razão, essa passa a se identificar como sociedade do trabalho, tendo este como seu fundamento.

O trabalho é atividade inerente ao ser humano Delgado (2008, p. 286),

afirma que, embora ampla, a palavra trabalho tem uma inquestionável delimitação, pois, objetivando resultado útil, refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano e não por seres irracionais ou pessoa jurídica.

Visualizando o trabalho como essência do homem, Langer (2003, p. 22) enfatiza que o século XVIII foi longe na concepção de trabalho, proporcionando os elementos estruturantes da sua nova natureza, modernamente entendido como emprego ao caracterizar o trabalho como valor e fator de produção e riqueza. Sobretudo, o século XIX, com Hegel e Marx, avança nesta concepção de trabalho, elevando-o à essência mesma do homem, terminando com a evidência de que o homem não mais se auto compreende sem a referência ao trabalho. Como o trabalho passa a ser, ao mesmo tempo, fator de sobrevivência, de humanização, de integração social, de auto-estima e de utilidade social, a realização do homem moderno depende grandemente da sua vinculação ao trabalho.

O trabalho, no capitalismo industrial, tornou-se mercadoria, ainda que *sui generis*, pela contribuição de quatro fatores essenciais: primeiro, a possibilidade de calcular e prever o custo do trabalho com precisão; segundo, necessidade de tornar calculável o rendimento do trabalho para que pudesse ser tratado como uma magnitude material quantificável; terceiro: o trabalho deveria ganhar *status* de coisa independente, sendo necessário destacá-lo da figura do trabalhador, a fim de ser uma grandeza passível de medida; e por fim, o trabalhador deveria poder estar a serviço de fins alheios aos seus, despojando-se de sua personalidade, seus objetivos, seus desejos próprios, para entrar no processo de produção como simples força de trabalho (LANGER, 2003, 26). Assim, tendo se tornado mercadoria, o trabalho pode ser vendido e comprado por um determinado preço no mercado.

Para Polanyi (2000, p. 93) mercadorias são “objetos produzidos para a

venda no mercado; por outro lado, os mercados são definidos empiricamente como contatos reais entre compradores e vendedores”. E Offe (1995, p, 71) segue na reflexão sobre o trabalho, valendo-se da conhecida frase de Marx,

... um mercado de trabalho livre existe quando, e somente quando, os trabalhadores são livres no duplo sentido, ou seja, 'como pessoas livres, podem dispor de sua força de trabalho como mercadoria própria' e 'são desprovidos de tudo o mais necessário à realização de sua força de trabalho'.

A racionalização econômica do trabalho, no entendimento de Gorz (2005, p. 24),

... foi uma revolução, uma subversão do modo de vida, dos valores, das relações sociais e da natureza, em essência, a *invenção* no sentido pleno do termo de algo que nunca havia existido. A atividade produtiva foi esvaziada de seu sentido, de suas motivações e de seu objeto para se tornar simples *meio* de ganhar sua vida. O tempo de trabalho e o tempo de viver foram separados; o trabalho, seus instrumentos, seus produtos adquiriram uma realidade separada do trabalhador e a depender de decisões estranhas.

O trabalho entendido como “emprego” surgiu na sociedade capitalista em meio à evolução da concepção de trabalho, podendo-se entendê-lo como uma modalidade específica deste.

O enfoque que se dá, nesta pesquisa, à categoria trabalho é o de emprego, oriundo de uma relação de emprego regida por legislação específica, pois a pesquisa é feita com sujeitos que estão nos pólos desta relação, empregadas e empregadores.

A distinção é clara entre relação de trabalho e relação de emprego. Dos ensinamentos de Delgado (2008, p. 285) extrai-se que a relação de trabalho tem

caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas que se caracterizam por terem sua prestação essencial centrada em obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano* – modalidade de trabalho humano modernamente admissível que englobaria a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor.

A relação de emprego, modalidade específica de relação de trabalho, corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho, além de constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na mais relevante modalidade de pactuação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde que se instaurou o sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Tanto sob a ótica socioeconômica quanto jurídica, a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho, por generalizar-se ao conjunto no mercado de trabalho, com tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea e por ter originado um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos que é o Direito do Trabalho (DELGADO, 2008, p. 286).

Na relação de emprego estão presentes cinco elementos fático-jurídicos, a saber: a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador; a pessoalidade na prestação efetuada; a não-eventualidade da prestação; a subordinação ao tomador dos serviços e a onerosidade da prestação. Esses elementos são apontados pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no *caput* dos artigos 3º e 2º, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, e “Considera-se

empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Para Gorz (2004, p. 11) o emprego é “uma atividade, destinada a inscrever-se no fluxo das trocas sociais na escalada do conjunto da sociedade”. E Silva (1986, p.161), complementa,

O trabalho pago torna-se, portanto, o meio através do qual o indivíduo adquire a existência e identidade social por ter uma profissão. A transformação do trabalho assalariado no mais importante meio de integração social, por outro lado, permitiu que a sociedade industrial não só se distinguisse de outras formas anteriores de sociedade, mas também que fosse definida como uma sociedade de trabalhadores.

O emprego como tal, ganhou ênfase no período da Revolução Industrial britânica no final do século XVIII. Hobsbawm (1979, p. 33) assegura que “a Revolução Industrial não foi uma mera aceleração do crescimento econômico, mas uma aceleração de crescimento em virtude da transformação econômica e social – e através dela”, e acrescenta que “muitas regiões não teriam existido se não fosse a industrialização e que expressaram uma nova forma de sociedade, o capitalismo industrial, baseada numa nova forma de produção, a “fábrica” (1979, p. 53).

O emprego, tipo de trabalho colocado no centro da sociedade pela industrialização, segundo Gorz (2005, p. 25), tinha funções múltiplas,

Ele era o principal meio de repartição da riqueza socialmente produzida; ele dava acesso à cidadania social, ou seja, aos diversos benefícios do Estado previdenciário, prestações financeiras para a redistribuição parcial das remunerações do trabalho e do capital; ele assegurava um certo tipo de integração e de pertença a uma sociedade fundada sobre o trabalho e a mercadoria; ele devia, por princípio ser acessível a todos.

O acesso ao emprego, no período da Revolução Industrial, estendeu-se às mulheres, de modo que, participando do processo produtivo, as mesmas iniciaram um processo de emancipação. Para Canêdo (2005, p. 3), “a Revolução Industrial transformou o destino da mulher, ao lhe abrir a possibilidade de incorporação maciça na produção de mercadorias”. E a mesma autora lembra que “a produção capitalista substituiu os costumes herdados e os direitos históricos pela compra-venda, pelo contrato livre” procurando criar pessoas livres e iguais, a fim de que pudessem dispor livremente de sua pessoa, das suas ações e dos seus bens e gozassem dos mesmos direitos (CANÊDO, 2005, p. 3).

Incorporou-se na sociedade capitalista, de forma mais incisiva, a mão-de-obra feminina na indústria.

1.2 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo definitivo. Na fase pré-capitalista a mulher já se mostrava presente, desenvolvendo diversas atividades remuneradas. Scott (1994, p. 443) relata que a mulher trabalhadora,

... já existia muito antes do advento do capitalismo industrial, ganhando o seu sustento como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criada de lavoura ou criada doméstica nas cidades e no campo da Europa e da América.

Entre os séculos XVI e XVIII, o trabalho da mulher continuou se expandindo.

Relata Scott (1994, p. 447) que tanto mulheres casadas como solteiras já desenvolviam atividades fora de casa. Vendiam produtos nos mercados, em pequenos comércios ou como vendedoras ambulantes; empregavam-se também como amas e lavadeiras. Trabalhavam também no setor produtivo no ramo das sedas, das rendas, das roupas, dos tecidos, das ferragens, da olaria e dos objetos de metal. Se o trabalho entrasse em conflito com o cuidado dos filhos, as mães preferiam entregá-los aos cuidados de outras pessoas a deixarem seus empregos.

Na Idade Moderna, relata Oliveira (1999, p. 59), acentuou-se o êxodo rural com a consolidação da burguesia e o início da Revolução Industrial, surgindo o proletariado feminino. As tentativas das mulheres de ingressarem nas fábricas encontravam a resistência dos homens em razão do preconceito, o que as obrigava a retornar para o trabalho domiciliar, trabalhando nas casas de outras mulheres.

Porém, foi na Revolução Industrial do século XVIII que a mão-de-obra feminina passou a ser utilizada em larga escala. A opção pela contratação de mulheres fundamentava-se inclusive no fato de que estas recebiam menores salários que os homens, muito embora as exigências fossem idênticas para ambos os sexos. A realidade experimentada pelas mulheres era cruel, pois sofriam toda sorte de explorações sem limitação de jornada de trabalho, com total insensibilidade quanto à maternidade. A industrialização retirou a mulher do ambiente familiar, dos serviços domésticos, para utilizá-la como engrenagem do crescimento econômico (NASCIMENTO, 2002, p. 410). Ao mesmo tempo, Scott (1994, p. 443), lembra que,

... a mulher trabalhadora foi um produto da revolução industrial, não tanto porque a mecanização tenha criado para ela postos de trabalho onde antes não existiam (mesmo se esse foi seguramente o caso em algumas áreas), mas porque no decurso da mesma ela se tornou uma figura perturbadora e visível.

A fábrica, nova forma de produção “era realmente uma forma revolucionária de trabalho, com seu fluxo lógico de processos, cada qual uma máquina especializada a cargo de um braço especializado, todos ligados pelo ritmo constante e desumano do 'motor' e pela disciplina da mecanização” (HOBBSAWM, 1979, p. 64).

O trabalho na fábrica tirava da pessoa a natural independência, pois impunha tarefas e horário a cumprir, razão porque os homens o evitavam, contudo oferecia melhor remuneração que o trabalho doméstico, assim era procurado e executado pelas mulheres. Comenta Hobsbawm (1979, p. 64) que,

... embora os salários fabris tendessem a ser mais altos que os da “indústria doméstica” (exceto os pagos a trabalhadores manuais altamente qualificados e versáteis), os trabalhadores relutavam em trabalhar nelas, pois ao fazê-lo as pessoas perdiam aquele direito com que tinham nascido - a independência. Na verdade, essa era uma das razões por que se contratavam, de preferência, mulheres e crianças, mais dóceis: em 1838 apenas 23% dos trabalhadores das fábricas de tecidos eram homens adultos.

Como relata Scott (1994, p. 446), na história do trabalho feminino estabeleceu-se um grande contraste “entre um mundo pré-industrial em que o trabalho feminino era informal, frequentemente não remunerado, e em que a prioridade podia sempre ser dada à família” e de outro lado o trabalho na fábrica “que exigia uma atividade a tempo inteiro, assalariada e afastada do lar”.

Mesmo com o surgimento da grande indústria capitalista, e sendo o setor têxtil predominante, o trabalho feminino assalariado era ainda explorado em outros ramos, como afirma Scott (1994, p. 449),

... trabalhavam mais mulheres nas áreas “tradicionais” da economia do que em fábricas industriais. Na pequena manufatura, no comércio e nos serviços, mulheres solteiras e casadas mantinham os modelos do passado, trabalhando nos mercados, nas lojas ou em casa, vendendo alimentos pelas ruas, transportando mercadorias, trabalhando como lavadeiras ou estalajadeiras, fazendo fósforos e caixas de fósforo, caixas de papel, flores artificiais, joalheria e artigos de vestuário. A localização do trabalho era variada, até para a mesma mulher.

Com o uso das máquinas, a indústria passou a dispensar a força física masculina, absorvendo mão-de-obra feminina e de crianças. Segundo Marx (1971, p. 449), durante o processo de desenvolvimento da Revolução Industrial, a força muscular tornou-se supérflua, pois a maquinaria permitia o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis, ou seja, mulheres e crianças. De poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores, transformou-se em meio de aumentar o número de assalariados, de forma que todos os membros da família do trabalhador passaram a ficar sob o domínio direto do capital. O trabalho obrigatório para o capital tomou o lugar do trabalho livre realizado em casa e dos folguedos infantis. O trabalho do homem adulto passou a ser repartido com toda a família.

Observa Nogueira (2004, p. 13) que se por um lado o trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista das mulheres, por outro lado permitiu ao capitalismo ampliar a exploração da força de trabalho, intensificando-a através do universo do trabalho feminino. A exploração do trabalho pelo capital fica evidente quando Marx (1988, p. 26) relata o fato de um fabricante que lhe informou empregar exclusivamente mulheres em seus teares mecânicos, dando preferência às casadas, com família que delas dependiam, pois eram muito mais atentas e dóceis e dispostas a fazer o máximo de esforço para obterem os meios de subsistência. Assim, as virtudes femininas, tudo que há de mais honesto e terno em sua natureza

era usado em seu próprio prejuízo e transformado em meio de escravização e sofrimento.

Essa escravização de que fala Marx origina-se do fato de que as mulheres trabalhavam cada vez mais, sem, contudo obterem resultados financeiros oriundos desse trabalho. Os salários, ao invés de aumentarem, baixavam. No *Manifesto Comunista*, Marx e Engels (2003, p. 32) retratam tal situação,

O trabalho dos homens é tanto mais suplantado pelo das mulheres quanto menores são a habilidade e a força exigidas pelo trabalho manual, ou, em outras palavras, quanto mais se desenvolve a indústria moderna. As diferenças de idade e de sexo não tem importância social para a classe operária. Todos são instrumentos de trabalho, cujo preço varia segundo a idade e o sexo. [...] Os vários interesses e as condições de existência dos proletários se igualam, à medida que a máquina aniquila todas as distinções de trabalho, reduzindo todos os salários a um único nível igualmente baixo.

Descrevendo momentos históricos da presença das mulheres na indústria, Perrot (2007, p. 119), retrata o temor dos homens operários em relação às suas concorrentes, as mulheres, bem como a intenção daqueles em limitar as atividades das mesmas estabelecendo uma divisão do trabalho em razão do sexo,

Foi a industrialização que colocou a questão do trabalho das mulheres. A manufatura, a fábrica, eram uma mudança perturbadora, mais aguda para elas do que para seus companheiros. Como conciliar o trabalho doméstico, sua tarefa mais importante, com as longas horas na fábrica? Os operários temiam a concorrência: esse “exército da reserva” ocasionaria, inevitavelmente, uma diminuição dos salários, dizia Marx. Um homem digno desse nome deve poder sustentar sua família e precisa de uma mulher que cuide da casa. Além do mais, a fábrica, com suas máquinas, sua sujeira, suas promiscuidades sexuais, não era para elas. “Operária: palavra ímpia”, escreve Michelet. E num congresso operário de 1867 um congressista declara: “Para o homem, a madeira e o metal. Para a mulher, a família e os tecidos”. Uma grande divisão material e simbólica do mundo. O duro para os homens; o mole para as mulheres.

Scott (1994, p. 443) observa que a mulher trabalhadora ganhou proeminência no século XIX, sendo observada, descrita, documentada com atenção sem precedentes, “quando os seus contemporâneos debateram a conveniência, a moralidade e até a legalidade das suas atividades assalariadas”.

O debate que se estabeleceu a partir da presença das mulheres no mercado de trabalho assalariado, girava em torno de indagações como: Deve a mulher trabalhar por um salário? Que impacto esse trabalho assalariado causaria no corpo feminino e na sua capacidade de desempenhar as funções maternas e familiares? Que gênero de trabalho é adequado para uma mulher? Nem todos que discutiam tais questões concordavam com a afirmativa surgida na época de que toda mulher que se tornava trabalhadora deixava de ser mulher, contudo, os argumentos eram sempre “em termos de uma oposição assumida entre lar e trabalho, entre maternidade e salário, entre feminilidade e produtividade” (SCOTT, 1994, 443).

E de fato o trabalho da mulher limitou-se a certas atividades compatíveis com a condição feminina, que levava em conta a condição física e as tendências naturais das mulheres. Dos relatos de Scott (1994, p. 451-454) tem-se que as mulheres eram contratadas como secretárias, datilógrafas e escriturárias pelas repartições públicas e algumas empresas privadas. Trabalhavam também como vendedoras de selos nos correios, como operadoras nos telégrafos, telefonistas, enfermeiras e professoras. O trabalho desenvolvido pelas mulheres era definido como “trabalho de mulher”, adequado às suas capacidades físicas e condições de produtividade. Assim, estabeleceu-se no mercado de trabalho uma divisão sexual do trabalho, concentrando as mulheres em alguns setores, colocando-as na base da hierarquia ocupacional com salários abaixo do nível médio de subsistência.

Os empregos oferecidos pelos empregadores costumavam descrever

características inerentes a um dos sexos. Aqueles que exigiam força muscular, velocidade e habilidade supunham masculinidade, enquanto os que requeriam dedos delicados e ágeis, paciência e perseverança eram considerados femininos. Essa prática de contratar homens para certos trabalhos e mulheres para outros, criou a categoria de “trabalho feminino”. Da mesma forma os salários eram fixados tendo em mente o sexo do trabalhador. Fixavam-se salários menores para as mulheres partindo do pressuposto de que o homem sustentava sua família, sendo o salário da mulher apenas um complemento, sem levar em conta a realidade da trabalhadora que muita das vezes sustentava sozinha sua família, ou simplesmente vivia sozinha (SCOTT, 1994, 460).

O afastamento da mulher do lar caracterizou-se como uma degradação moral, oriunda da exploração capitalista. A resistência do trabalhador masculino ao sistema capitalista foi rompida pela presença de mulheres e crianças nas fábricas. Em Saffioti (1979, p. 36) tem-se que a inferiorização social sofrida pela mulher vai oferecer o aproveitamento de imensas massas femininas no trabalho industrial, permitindo à sociedade capitalista em formação tirar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta, por meio da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos. A máquina já havia elevado a produtividade do trabalho humano, porém não a ponto de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa.

No final do século XIX a força de trabalho estava segregada pelo sexo, definia-se o trabalho como sendo de homem ou de mulher. Os homens temiam perder seus postos para as mulheres e os sindicatos cuidavam de proteger os homens. Baron (*apud* SCOTT, 1994, p. 465), relata que,

Tal como os empregadores (embora nem sempre pelas mesmas razões), os oradores dos sindicatos invocavam estudos médicos e científicos para argumentar que as mulheres não eram fisicamente capazes de desempenhar “trabalhos de homem”, ao mesmo tempo vaticinavam perigos para sua moralidade. As mulheres poderiam tornar-se “socialmente assexuadas” ao fazerem trabalho de homem, podendo emascular os seus maridos se passassem muito tempo fora de casa para ganhar os seus salários. Além de que o afluxo de mulheres à profissão e ao sindicato tornaria os homens “impotentes” na sua luta contra o capitalismo.

Logo, o exercício daquela liberdade e igualdade que a produção capitalista teria procurado criar para as pessoas, não pode ser posto em prática. Como observa Canêdo (2005, p. 3), tal exercício “ficou subordinado à realidade da antiga divisão do trabalho, que libertou os homens para a atividade pública e as mulheres para a reposição da força de trabalho”. Após a fase brutal da Revolução Industrial que utilizou indiscriminadamente mulheres e crianças nas novas indústrias, muitas das mulheres foram aproveitadas em serviços semelhantes aos que exerciam no seio da família, ou seja, professora, enfermeira, secretária, empregada doméstica, e outras. Ao vender a sua força de trabalho, a mulher continuou sendo marginalizada, inclusive ganhando salários menores, “como se a mera relação de compra-venda necessitasse ser suplementada com alguma forma de expressão de dominação de pessoas, diferente da expressão essencial que era o dinheiro” (CANÊDO, 2005, p. 3).

Por conta da situação de marginalização em que se encontravam as mulheres, surge na segunda metade do século XIX o movimento feminista, tendo por escopo direitos iguais e proteção legal às mulheres. Essa proteção legal almejada pelo movimento feminista estendia-se especialmente às questões afetas ao mundo do trabalho.

As primeiras manifestações de mulheres em busca de igualdade e reconhecimento de direitos surgiram na Europa. Em seguida, Brasil e Estados Unidos também presenciaram fatos marcantes em busca dos mesmos objetivos.

Em 1759, Olympe de Gouges, revolucionária francesa, lança o manifesto “Declaração dos Direitos da Mulher”, denunciando a Declaração dos Direitos do Homem como instrumento de cidadania restrita apenas aos pertencentes do sexo masculino. Questiona o fato de as mulheres serem condenadas à morte, irem ao cadafalso, se não podem subir à tribuna. Suas denúncias e questionamentos lhe custaram a vida, foi decapitada. Ao publicar o livro “O Segundo Sexo”, em 1948, a também francesa Simone de Beauvoir (1908 – 1986), tornou-se referência para os estudos feministas, pois em sua obra faz uma análise da condição da mulher afirmando que “não se nasce mulher: torna-se mulher” (PRÁ, 2010, p. 1)).

Em 1792, a inglesa Mary Wollstonecraft (1759-1797), escreveu um dos grandes clássicos da literatura feminista, “A Vindication of the rights of women”. Defendia que a educação oferecida às meninas devia aproveitar seu potencial humano (PRÁ, 2010, p. 1)

O primeiro encontro sobre direito das mulheres, nos Estados Unidos, foi a Convenção em Seneca Falls, em Nova Iorque, em 1848, mas foi em meados de 1960 que organizou-se o movimento feminista; destaca-se, em 1963 a publicação da obra de Betty Friedan, “The Feminine Mystique”, na qual criticava a idéia dominante de que as mulheres encontrariam satisfação apenas nas atividades do lar e na criação dos filhos.

A primeira onda, no início do século XIX levantava a bandeira, que não podia ser outra senão o direito básico de aprender a ler e escrever. Em 1827 surge, no Brasil, a primeira legislação autorizando a abertura de escolas públicas femininas (DUARTE, 2003, p. 3).

Segundo Calil (2000, p. 17), a brasileira Nísia Floresta lançou em 1832, em Recife – PE, a primeira edição do livro “Direito das Mulheres e Injustiça dos

Homens”, tradução livre da obra de Mary Wollstonecraft (escrita em 1792), cujo acontecimento é considerado por muitos como o marco inicial do feminismo no Brasil. Nosso país tinha o escravismo como a grande fonte de mão-de-obra. A Constituição de 1824 praticamente ignorara a existência das mulheres que na sua maioria eram analfabetas e não podiam votar. A elas cabia o espaço doméstico e lhes era negado o espaço público, dominado pelos homens, o que demonstra que Nísia Floresta era uma exceção entre suas contemporâneas.

A segunda onda, por volta de 1870, tem como característica o grande número de jornais e revistas com feições nitidamente feministas, editados no Rio de Janeiro e em outros pontos do país, cujas matérias e editoriais faziam veementes apelos à ampliação da educação e à permissão do voto feminino (DUARTE, 2003, p. 7).

Rumo à cidadania, a terceira onda, no início do século XX, conta com uma movimentação inédita de mulheres mais ou menos organizadas. Suas reivindicações são em torno do direito ao voto, ao curso superior, à ampliação do campo de trabalho a fim de poderem trabalhar no comércio, nas repartições, nos hospitais e indústrias. Neste período destacam-se Bertha Lutz (1894-1976), que fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, e Maria Lacerda de Moura (1887 – 1945), que colaborou com Bertha Lutz na fundação da Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher (embrião da Federação fundada por Bertha). Em 1927 o governador do Rio Grande do Norte aprovou o voto feminino para aquele Estado, e em 1932 Getúlio Vargas incorporou ao Código Eleitoral o direito de voto à mulher (DUARTE, 2003, p.11 a 14).

A onda mais exuberante foi nos anos 70 cujas lutas davam ênfase na revolução sexual e na literatura. O ano de 1975 foi proclamado “Ano Internacional da Mulher”, estendido a todo o decêndio. O “8 de Março” foi declarado “Dia

Internacional da Mulher”, por iniciativa da Organização das Nações Unidas - ONU. Muito embora nos outros países as mulheres estivessem unidas contra a discriminação de sexo e pela igualdade de direitos, no Brasil elas se posicionaram também contra a ditadura militar e a censura, pela redemocratização do país, pela anistia e por melhores condições de vida. Debateu-se também muito a sexualidade, o direito ao prazer e o aborto (DUARTE, 2003, p. 17).

Com mulheres dirigindo parte da imprensa, na década de 1970 e seguintes são fundados jornais dirigidos às mulheres e são publicados livros de escritoras como Rose Marie Muraro, que fundou o Centro da Mulher Brasileira. As mulheres também passaram a ter espaço nos partidos políticos, e consequentemente passaram a disputar eleições. Ao longo dos anos 80 foram institucionalizados os estudos sobre a mulher, a exemplo de Núcleos de Estudos da Mulher das Universidades Federais da Bahia, Rio de Janeiro e São Paulo (DUARTE, 2003, p. 17).

Durante a década de 1980 o movimento feminista inseriu-se em partidos políticos, sindicatos e associações comunitárias. Nessa época nasceu a Central Única dos Trabalhadores - CUT. Logo, a bandeira do movimento feminista ganhou mais visibilidade dentro do movimento sindical, surgindo, dentro da CUT, a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (BESSA, 2007).

A militância sindical da feminista Elisabeth Souza-Lobo foi, segundo Hirata (2010, p. 2), importante “na estruturação dessa área temática no Brasil, com seus seminários sobre “processos de trabalho”, as metalúrgicas paulistas estiveram sempre presentes na sua vida, “nas ações de formação sindical onde deu tudo de si, exemplos de ‘democracia do saber’, segundo expressão de uma de suas amigas, Heloísa Jahn no conjunto de análises sobre a categoria, seu trabalho, suas lutas sindicais e políticas” (HIRATA, 2010, p. 2).

Os governos federais e estaduais reconheceram a especificidade da condição feminina, tanto que acolheram propostas para elaboração da própria Constituição Federal de 1988 para efetivação de políticas públicas com a finalidade de superar privações, discriminações e opressões vivenciadas pelas mulheres. Foram criados Conselhos dos Direitos da Mulher, Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, programas específicos de Saúde integral e atendimento às vítimas de Violência Sexual e Doméstica (LUTA pelos direitos das mulheres, 2009). O movimento feminista esteve lutando ao lado do movimento sindical, participando de greves e na luta por igualdade salarial, redução de jornada de trabalho, creche para os filhos e abono de faltas ao trabalho quando do acompanhamento do filho ao médico. No primeiro Congresso das Classes Trabalhadoras - CONCLAT, em 1981, a voz feminina se fez ouvir, sobretudo com as demandas das empregadas domésticas pelo reconhecimento da profissão e a extensão dos direitos trabalhistas à sua categoria. Saliente-se que esta profissão já era reconhecida juridicamente, através da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Nos anos de 1990 o movimento feminista ampliou-se e surgiram várias Organizações Não-Governamentais - ONGs. Criaram-se redes de articulação como é o caso da Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Reprodutivos. Nessa década o movimento aprofundou a interação com o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, com o intuito de regulamentar dispositivos constitucionais e de implementar políticas públicas que levassem em conta a situação das mulheres e perspectiva de igualdade nas relações de gênero. As mulheres brasileiras como integrantes e representantes de organizações e movimentos, atualmente participam em sintonia com movimentos internacionais, particularmente o Latino-americano e do Caribe, contribuindo nos grandes fóruns como Conferências Mundiais da

Organização das Nações Unidas - ONU sobre Direitos Humanos.

No capitalismo contemporâneo a mulher trabalhadora passou a acentuar a sua participação nas lutas de sua classe e na organização política e sindical. Manteve o enfrentamento em relação ao discurso conservador que previa um destino natural para a mulher: “ser mãe e esposa, mantendo o conceito de família como instituição básica universal” (NOGUEIRA, 2004, 37).

Acentuou-se o combate à opressão contra a mulher: lutas pela sua emancipação social e econômica, pelo direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, a exemplo da igualdade salarial, reivindicação de uma divisão mais justa do trabalho doméstico, na esfera reprodutiva, para libertar a mulher, ao menos parcialmente, da dupla jornada (NOGUEIRA, 2004, 37).

Para Galeazzi (2001, p. 61), a importância das mulheres no processo produtivo não se constitui em fato novo. No início da industrialização, principalmente no setor têxtil a presença das mulheres foi significativa. O que se destaca nas últimas décadas é a intensidade, a diversificação e a aparente irreversibilidade do processo de entrada das mulheres no mercado de trabalho. Os fatores que impulsionariam esse processo seriam: o desejo de desenvolver uma carreira, a necessidade econômica, a alteração no padrão de consumo e principalmente as elevadas taxas de desenvolvimento econômico que trazem uma expansão do emprego assalariado incorporando novos contingentes de trabalhadores, no caso as mulheres. Esse processo vigoroso e exitoso veio acompanhado do movimento de busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos, reivindicando novos espaços e direitos.

O movimento de busca pela igualdade já alcançou níveis importantes a exemplo do conjunto de direitos que passou a vigorar principalmente com o advento

da Constituição de 1988 e legislação esparsa posterior.

Um dos fatores que influencia a crescente e atual inserção das mulheres no setor industrial é o desenvolvimento econômico que abre novas possibilidades de trabalho. A reestruturação produtiva¹ impõe novas diretrizes sobre o emprego e a estrutura ocupacional. Analisando esse fenômeno Dedecca (1999, p. 37) evidencia que a “racionalização produtiva das empresas causou efeitos diferenciados sobre o nível de emprego, a estrutura ocupacional, a organização de trabalho interna e sobre o desemprego” e ainda, que “as mudanças no nível e na estrutura de emprego decorrem do grau de adoção das novas tecnologias e métodos organizacionais e a extensão do processo de desverticalização produtiva.”

Analisando fatores que criam condições propiciadoras ou impeditivas à atividade econômica da mulher, Blay (1978, p. 283) aponta três aspectos: o desenvolvimento tecnológico, os sistemas político econômicos e a socialização da mulher; entende que o processo de transformação tecnológica tem consequências diferenciais sobre o trabalho feminino conforme o estágio em que os países se encontram. Afirmando que,

... ao investigar a posição da mulher perante o trabalho está-se recompondo todo o processo de socialização que ela viveu. A escolha de uma carreira e de um trabalho é a síntese de toda uma preparação prévia onde a orientação dos valores sociais se fez sentir encaminhando a mulher para determinadas carreiras (BLAY, 1978, p. 283).

Como condição propiciadora da atividade da mulher na indústria o desenvolvimento tecnológico abre novas perspectivas e tem efeitos diferenciais

1 Reestruturação produtiva/Neoliberalismo/Precarização do trabalho são assuntos que serão abordados adiante.

sobre a divisão do trabalho entre os sexos. Em diversos estudos realizados junto ao setor produtivo o que se verifica são mulheres, em sua maioria, exercendo trabalho precarizado; quando se fala em qualificação de mão-de-obra assinalam-se as diferenças de gênero.

A divisão de tarefas em razão do sexo foi de certa forma transposta levando-se em conta as inúmeras tarefas que hoje as mulheres executam outrora reservada aos homens. Contudo, as desigualdades ainda existem com a concentração feminina em determinados setores ocupacionais e em postos de trabalho mais instáveis e menos remunerados.

Neves (2000, p. 174) ao analisar a reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero conclui que os estudos salientam o escamoteamento da dimensão sexuada nas relações de trabalho e mostram políticas que discriminam e hierarquizam as mulheres em situação de desigualdade. A autora afirma que estudos apontam também que,

... a divisão sexual do trabalho, apesar da sua pertinência, não esgota a problemática das relações sociais que apresentam construções históricas culturais interdependentes e complementares. As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto gênero masculino e feminino. Essas relações não implicam apenas diferenças, mas assimetrias, hierarquias que expressam relações de poder dispersas e se constituindo em redes nas diferentes esferas da sociedade. Como diz Souza Lobo (1991, p. 260), “[...] a divisão sexual do trabalho é um dos muitos *locus* das relações de gênero”.

Kergoat (2000, p. 16), em seus estudos sobre a divisão sexual do trabalho compreende e conceitualiza esta como 'construções sociais' forjadas nas relações humanas e não como 'destino biológico'; afirma que “homens e mulheres são mais que uma coleção de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam grupos sociais

que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo.”

Ainda, segundo Kergoat (1996, p. 26), tem sido uma importante categoria, a divisão sexual do trabalho, para compreender o processo de constituição das práticas sociais a partir de uma base material. A noção de práticas sociais é indispensável, permitindo a passagem do abstrato ao concreto; o pensamento simultâneo do material e do simbólico; restituição aos atores sociais do sentido de suas práticas, para que o sentido não seja dado de fora por puro determinismo.

Saffioti (1979, p. 40), analisando a questão da acumulação do capital, chega à conclusão lógica de que “o lucro é tanto maior quanto menor for o número de trabalhadores assalariados da empresa ou quanto menores forem os salários a eles pagos”, e ressalta que a inferiorização social da mulher, neste caso é um elemento coadjutor de alta relevância; seja pela marginalização da mulher das funções produtivas, ou pela redução da parcela variável de seu trabalho. “O caráter submisso que há milênios as sociedades vinham moldando nas mulheres facilitava enormemente a elevação do montante de seu trabalho excedente” (SAFFIOTI, 1979, p. 40). O sistema de exploração a que as mulheres eram submetidas tinha seu fundamento na consciência que os homens tinham da situação da mulher.

Nas colocações de Saffioti (1979, p. 41) percebe-se a divisão sexual do trabalho presente também na relação de gênero, quando enfatiza que a grande maioria dos homens, olhando para a mulher como sua concorrente real no mercado de trabalho, deixa de perceber a situação feminina, e a sua própria, como determinadas pela totalidade histórica na qual ambos estão inseridos. Envaidecido pelo fato de receber remuneração suficiente para permitir-lhe manter a esposa afastada das funções produtivas, deixa de perceber que a mulher não ativa economicamente pode vir a ser uma ameaça ao seu emprego, pois como

trabalhadora potencial que é, seu trabalho não pago, desenvolvido no lar, contribui para a manutenção da força de trabalho tanto masculina quanto feminina diminuindo, para as empresas capitalistas, o ônus do salário mínimo de subsistência que o capital deveria pagar. Assim, incapaz de analisar a situação da mulher como determinada pela configuração histórico-social capitalista, o homem não apenas abstrai a mulher, mas também a si próprio da conjuntura alienante que o envolve. E a autora finaliza, “libertar a mulher de sua alienação é, ao mesmo tempo, libertar o homem de seus fetiches”.

Essa divisão sexual do trabalho que leva em conta as diferenças biológicas entre homens e mulheres perdurou durante muito tempo, contudo, na atualidade deve-se também observar “a construção social da identidade masculina e feminina, que afeta o mercado de trabalho, uma vez que as oportunidades de emprego irão variar de acordo com o gênero” (SILVA, 2000, p. 37).

1.3 AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA NO CONJUNTO SAÚDE/TRABALHO NA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O conceito de gênero é amplo e complexo e está vinculado à trajetória do movimento feminista contemporâneo.

A primeira a utilizar o termo gênero foi Simone de Beauvoir. Segundo Saffioti (2004, p. 107),

...a rigor, embora não haja formulado o conceito, Beauvoir mostra que só lhe faltava à palavra, pois, em sua famosa frase – ‘ninguém nasce mulher, mas se torna mulher’ – estão os fundamentos do conceito de gênero. Lutando contra o essencialismo biológico – ‘a anatomia é o destino’ – enveredou

pela ação da sociedade na transformação do bebê em uma mulher ou em um homem. Foi, por conseguinte, a precursora do conceito de gênero'.

Pesquisadoras feministas francesas mostram que a reflexão quanto a relações sociais de sexo é preexistente como noção, à reflexão quanto à divisão sexual do trabalho, mas é posterior como problemática, diferenciando-a do uso tradicional da variável sexo nas pesquisas, “ao ser problematizada pelo feminismo quando mostrou que as relações de gênero não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais que têm uma base material” (OLIVEIRA, 1999, p. 67). Quanto à divisão sexual do trabalho, formularam um quadro que permitiu conhecer simultaneamente os trabalhos masculinos e femininos em todos os seus aspectos, especificando-os sexualmente. Houve um trabalho de desconstrução/reconstrução dos conceitos utilizados, e de desvendar a sua neutralidade, revelando características sexuadas, conduzindo a uma crítica dos modos de conceituação no conjunto das Ciências Sociais (OLIVEIRA, 1999, p. 67).

Esclarece Oliveira (1999, p. 67) que, nas suas pesquisas, o termo *gênero* é,

... utilizado muito além do significado puramente gramatical para tornar-se explicativo dos atributos específicos que cada cultura impõe ao masculino e ao feminino, a partir do lugar social e cultural construído hierarquicamente como uma relação de poder entre os sexos. O termo *sexo* reporta a um significado biológico, ao passo que *gênero* é utilizado na perspectiva de relações e representa uma elaboração cultural sobre o sexo.

A partir dos anos de 1980 emergem três perspectivas teóricas sobre gênero: a primeira, denominada relações sociais de sexo – privilegiou no início a divisão social do trabalho como núcleo motor da desigualdade. Essa corrente tem um

grande peso teórico marxista e incorporou recentemente a noção foucaultiana de poder em suas formulações sobre relações sociais de sexo, afirmando que não se pode pensar na psicopatologia do trabalho se não se considera a dimensão da sexualização do mundo do trabalho e todas as suas decorrências. A segunda é a que estuda a diferenciação a partir da perspectiva que concebe gênero como um sistema hierarquizado de *status* ou prestígio social - uma perspectiva que não rompeu com o funcionalismo sociológico e se filia às correntes das relações objetais que dão peso maior à socialização como aprendizagem de papéis que se repetem ao longo da vida. Insere-se numa abordagem estruturalista. A terceira perspectiva considera os sistemas de gênero como sistemas de poder resultante de um conflito social – nessa corrente, controlar o corpo da mulher significa dirigir o trabalho da mulher de maneira que nada escape ao controle (OLIVEIRA, 1999, p. 69).

Embora pelas feministas seja enfatizado um determinado aspecto de gênero, “há um consenso, ainda que limitado” em conceituar gênero como construção social do masculino e do feminino. A conceituação de gênero é ampla, constituindo-se em grande argumento para críticas ao patriarcado, baseado na exploração-dominação das mulheres pelos homens. (SAFFIOTI, 2004, p. 44).

Para Scott (1990, p. 24), gênero “é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, é um primeiro modo de dar significado às relações de poder”. Com essa definição, a autora rompe com a concepção biológica individual, do “fixo e imutável”, pois as relações sociais dos sujeitos masculino e feminino são permeadas de relações de poder.

Scott (1990, p. 15) entende que gênero implica em quatro elementos fundamentais: símbolos, conceitos normativos, relações de gênero e identidade subjetiva.

O primeiro elemento diz respeito a símbolos culturalmente disponíveis, evocam representações simbólicas e muitas vezes contraditórias. Ex. Luz-escuridão, purificação-poluição, inocência-corrupção, etc. (SCOTT, 1990, p. 15)

O segundo, refere-se aos conceitos normativos que evidenciam as interpretações dos símbolos, esforçando-se para conter e limitar as suas interpretações metafóricas. Esses conceitos evidenciam-se nas doutrinas religiosas, científicas, educativas, jurídicas, políticas, que fazem afirmações sobre o sentido do masculino e feminino. O exemplo citado pela autora é dos grupos fundamentalistas atuais, que quiseram restaurar o papel “tradicional” das mulheres como sendo mais autêntico, quando na realidade há poucos antecedentes históricos para confirmar a realização incontestável de tal papel (SCOTT, 1990, p. 15).

Como terceiro elemento das relações de gênero, Scott (1990, p. 15), mostra a necessidade ou o “desafio” de “explodir” a “noção de fixidez”, e entende que a pesquisa histórica precisa “descobrir a natureza do debate ou da repressão que produzem a aparência de uma permanência eterna na representação binária do gênero”. A autora alerta que é importante olhar para todas as instituições que fazem parte da construção de gênero, como as sociedades modernas complexas, o mercado de trabalho, sexualmente segregado, a educação, o sistema político.

Como quarto elemento, Scott (1990, p. 15) aponta a “identidade subjetiva”. Afirmar que os historiadores devem preocupar-se em “examinar as maneiras pelas quais as identidades de gênero são realmente construídas” e a partir daí, estabelecer uma relação entre seus achados com toda uma série de atividades, de organizações e representações sociais historicamente situadas.

Oliveira, (1999, p. 70) entende que o uso do conceito de relações de gênero “tem contribuído para demolir a ambiguidade da cultura patriarcal em relação ao uso

e aos valores destes dois termos, que invoca a anatomia para justificar o destino social do gênero”. Conclui que relações de gênero vem a ser “uma construção cultural e social” e como tal representa um processo contínuo e descontínuo da produção dos lugares de poderes do homem e da mulher em cada cultura e sociedade. Justifica tal conclusão afirmando que,

... gênero é a produção social e a construção cultural do sexo biológico, como representação da imagem de poder relacional do homem e da mulher na sociedade. [...] é a categoria que explica a relação de poder entre os sexos e nos dá a dimensão social da desigualdade sexual com base na naturalização e biologização dos sexos (OLIVEIRA, 1999, p. 70).

Para Hirata (2002, p. 25), “a hierarquia social do masculino e do feminino, que estabelece a inferioridade e a subordinação do segundo ao primeiro, está longe de se esgotar no âmbito do mercado de trabalho”.

Pesquisa na área da saúde do trabalhador deve utilizar-se da categoria gênero a fim de contribuir e alargar a compreensão do fenômeno, pois partindo da complexidade dos fatores que intervêm, “introduz a dimensão de poder crivada pela desigualdade sexual para explicar os diferentes impactos que a exposição aos mesmos riscos [...] nos locais de trabalho provocam no homem e na mulher”. (OLIVEIRA, 1999, p. 71).

A categoria gênero é usada para indicar lugares socialmente e culturalmente construídos para homem e para mulher; segmentos femininos de trabalho se distinguem tanto biológica como socialmente, por isso a inserção da mulher no mercado, “sua participação no processo produtivo e a totalidade do processo de socialização constituirão condicionantes diferenciados para a saúde da mulher

trabalhadora” (OLIVEIRA, 1999, p. 72).

Na realização dessa pesquisa, envolvendo trabalho, mulher e saúde, será necessário levar em conta as diferenças de sexo, com o intuito de analisar de que modo o trabalho reflete na saúde da mulher trabalhadora.

A mulher, no desempenho de sua dupla jornada de trabalho abre a possibilidade de maior comprometimento de sua saúde. Oliveira (1999, p. 73) expõe que,

na perspectiva da definição de gênero de Scott, a relação entre o trabalho e o sofrimento psicofísico sugere que as mulheres podem experimentar uma receptividade especial ao sofrimento mental que compromete imensamente a saúde, pela responsabilidade familiar, pelo assédio sexual no mundo do trabalho e pela insegurança no trabalho decorrente da dupla e/ou extensiva jornada de trabalho – na casa e fora da casa.

O olhar sobre as relações de gênero no conjunto saúde/trabalho deverá, além de romper com a noção de centralidade da categoria trabalho como universalizante, observar mais duas situações: a primeira diz respeito ao processo de socialização de valores e a maneira como estes determinam o comportamento das mulheres em torno do cuidado com a saúde e a assistência às enfermidades; a segunda tem a ver com a forma em que se determinam os espaços ocupados por mulheres no mercado de trabalho e que também influenciariam no aparecimento de condicionantes particulares do trabalho que afetam de maneira distinta a ala feminina da força de trabalho. Esse o entendimento de Oliveira (1999, p. 73).

Segundo Neves (2000, p. 179), pesquisas demonstram que em tempos de reestruturação produtiva, a relação entre o trabalho feminino e a tecnologia é definida muito mais pelo conteúdo ideológico, que discrimina as mulheres, do que pela competência técnica. A qualificação das mulheres é atribuída, conforme sua

educação informal, sua experiência nas tarefas domésticas, o que não tem reconhecimento no local de trabalho, sendo assim discriminadas. Com o avanço da tecnologia, as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho secundários e permaneceram executando tarefas monótonas e repetitivas, o que confirma uma barreira de gênero no envolvimento com tarefas mais qualificadas, geralmente destinadas aos homens.

“Do ponto de vista do trabalho feminino, o que se constata é que, apesar das inovações tecnológicas, a divisão sexual do trabalho permanece” (NEVES, 2000, p. 179). A transformação que se esperava com a entrada da nova tecnologia na indústria, que eliminou tarefas pesadas, sujas e insalubres (concepção que marca as relações de gênero na sociedade) que permitiria maior incorporação de mulheres e a eliminação da discriminação no local de trabalho, não aconteceu. Percebe-se claramente, nesta situação de transformação no mundo do trabalho, as dimensões histórica e cultural da qualificação de mão-de-obra, expressando as relações de gênero na sociedade, em que as mulheres ocupam, na maioria das vezes, situações de subordinação (NEVES, 2000, p. 179).

A mão-de-obra feminina tem sido utilizada no processo de flexibilização e modernização produtiva, por meio de jornadas parciais, contratos por tempo determinado, trabalhos a domicílio, com aproveitamento da qualificação informal que possuem, mas sem a devida valorização do seu trabalho. As mulheres estão submetidas, em sua maioria, a condições de trabalho precárias e inseguras, usufruem de baixos salários, realizando tarefas simultâneas e flexíveis, com intensificação do ritmo de trabalho. A discriminação e a exclusão das mulheres, no novo modelo de organização produtiva, trazem várias consequências de sofrimentos não apenas físicos como também psíquicos para as trabalhadoras. (NEVES, 2000, p. 182).

Para Oliveira (1999, p. 76),

o processo de trabalho é determinante na qualidade de vida das mulheres, que por sua vez se relaciona com a vida de consumo familiar – o cotidiano – e com a esfera pública. A qualidade de vida é determinada pelos processos destrutivos que são os que deterioram a saúde, tanto pelos processos que protegem e previnem a saúde da mulher.

Para Cohn e Marsiglia (*apud* GARCIA JÚNIOR, 2006, p. 30), o trabalho por si só não seria a fonte de mal estar e adoecimento do homem, mas sim a forma como ele é organizado e condiciona o homem na sua execução.

O princípio que norteia a produção capitalista é a divisão do trabalho, vinculada à fragmentação da tarefa em componentes simples a fim de aumentar a produção e diminuir custos dos salários, diferente da divisão de tarefas nas sociedades anteriores, onde a divisão do trabalho estava vinculada aos papéis do sexo ou da hierarquia do grupo. Há um controle, pela gerência, das formas de trabalhar, incluindo todo o processo produtivo, como e o que fazer – força de trabalho comprada e vendida (BRAVERMAN, 1987, p. 86).

No final do século XIX e início do século XX a indústria passou a contar com novos princípios de organização do processo produtivo, conhecidos por taylorismo e fordismo. Segundo Bihr (1998, p. 39),

... o taylorismo é um termo derivado do nome de seu inventor, o engenheiro americano Taylor (1865-1915), baseado na estrita separação entre as tarefas de concepção e de execução, acompanhada de uma parcelização das últimas, devendo cada operário, em última análise, executar apenas alguns gestos elementares. [...] com base nos princípios tayloristas, a *mecanização do processo de trabalho*, um verdadeiro sistema de máquinas que garante a unidade (a recomposição) do processo de trabalho parcelado, ditando a cada operário seus gestos e sua cadência (sendo sempre a cadeia de montagem a forma extrema desse princípio). É o que posteriormente, somado a outras condições, será denominado “fordismo”.

O fordismo foi criado por Henry Ford, em 1913, e implementado na empresa que levava o seu nome, com o objetivo de desenvolver o aumento da produção a fim de alcançar um maior número de consumidores. Antunes (2003, p. 229), afirma que o binômio taylorismo-fordismo é,

... a expressão do sistema produtivo e do seu respectivo processo de trabalho que dominaram a grande indústria capitalista ao longo de boa parte do século XX, fundado na produção em massa, responsável por uma produção mais homogeneizada. Esse binômio caracterizou-se pela mescla de produção em série fordista com o cronômetro taylorista, além de fundar-se no trabalho parcelar e fragmentado, com uma linha demarcatória nítida entre elaboração e execução. Desse processo produtivo e de trabalho centrado na grande indústria concentrada e verticalizada expandiu-se o operário-massa, o trabalhador coletivo das grandes empresas fortemente hierarquizadas.

A moderna organização do trabalho, ou de exploração da força de trabalho em larga escala, trouxe desenvolvimento à humanidade e possibilidade de acumulação de riquezas, contudo, retira do trabalhador o planejamento da execução do trabalho, que passa a ser da gerência que impõe um ritmo externo com tarefas repetitivas. Esse desenvolvimento do processo produtivo trouxe sofrimento à classe trabalhadora e uma grande incidência de acidentes e de adoecimento (GARCIA JÚNIOR, 2006, p. 31).

Em seus estudos sobre saúde ocupacional, de psicopatologia do trabalho, Dejours (1992, p. 42) afirma que a moderna forma de organizar a produção faz com que o trabalhador perca sua capacidade de controlar o próprio corpo e manter a sua saúde, fazendo também desaparecer a atividade intelectual do operário no seu trabalho, causando um desastre na estrutura física, mental e psíquica do trabalhador, com consequente desequilíbrio entre as partes, favorecendo o

aparecimento de doenças psicossomáticas.

O fordismo deixava de ser eficaz em tempos de crescimento lento da economia. Não havendo demanda, os estoques das fábricas iam se acumulando. Para atender a uma necessidade restrita, combinada com alta tecnologia e um tipo de gerenciamento disposto a utilizar-se de menos recursos e menos trabalhadores, Taiichi Ohno (vice-presidente da Toyota, fábrica japonesa) implementou uma nova organização do trabalho, o toyotismo que é parte integrante de um novo processo de organização do trabalho chamado reestruturação produtiva (GOUNET, 1999, p. 65),.

No toyotismo há uma rotatividade de tarefas, uma polivalência, maior valorização do trabalho em grupo e a inserção de novas formas de gerência chamadas *just-in-time*, *sistema kanban*, *CCQs (Círculos de Controle de Qualidade)*, que objetivam o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, rígido controle de reposição de peças e estoque, além de grupos de trabalhadores incentivados a discutir seu trabalho e desempenho com vistas a melhorar a produtividade (ANTUNES, 2008, p. 54).

Como bem observa Neves (2000, p. 171), as mudanças estruturais no paradigma industrial e tecnológico foram provocadas pelo novo padrão de acumulação do capital com base na produção flexível, ocorrendo, nesse contexto, a predominância do discurso neoliberal, sinalizando a reestruturação da matriz centrada no Estado como promotor de políticas públicas e como agente regulador da economia para o mercado como dinamizador do desenvolvimento socioeconômico.

O fenômeno da globalização, ou a mundialização do capital (provocadas pela circulação intensa do capital financeiro, pela ampliação dos mercados, pela integração produtiva em escala mundial), designa o quadro político e institucional com modo específico de funcionamento do capitalismo decorrente das políticas de

liberalização e de desregulamentação das trocas, do trabalho e das finanças, adotadas pelos governos dos países industriais, encabeçadas pelos Estados Unidos e Grã-Bretanha (CHESNAIS, 1999, p. 77).

Na chamada reestruturação produtiva, insere-se também a terceirização e a flexibilização do trabalho, fruto de políticas neoliberais. Grande parte do processo produtivo é transferida a terceiros, de modo que muito do que era produzido dentro da fábrica passa a ser produzido fora dela. Paralelamente, a flexibilização do trabalho caracteriza-se pela informalização nas relações de trabalho com consequente perda de conquistas trabalhistas.

Para Castro (2001, p. 275),

... o neoliberalismo tem que ser discutido não só como uma forma de organização da economia política, mas também como um tipo de cultura pelo qual se amplia a sujeição dos trabalhadores e das trabalhadoras, inclusive minando vontades, auto-estima e dignidade. Outra característica do *ethos* neoliberal nos processos de trabalho é a flexibilização acompanhada por ênfases da modernização, eficiência e técnicas associadas de gestão.

A nova forma de organização flexibilizada trouxe consequências para o mundo do trabalho. A presença feminina passou a ser uma constante. Para Nogueira (2004, p. 36), o aumento significativo do trabalho feminino é expressão da articulação entre relações de gênero e relações de classe, possibilitando que 40% ou mais da força de trabalho, em diversos países capitalistas seja composta por mulheres. Concretiza-se o trabalho produtivo no espaço doméstico, pois a terceirização possibilita a realização de tarefas no domicílio.

Contudo, Nogueira (2004, p. 36) salienta que,

... quando o trabalho produtivo é realizado no espaço doméstico, o capital ao explorar a mulher como força de trabalho, apropria-se com maior intensidade dos seus 'atributos' desenvolvidos nas atividades reprodutivas, vinculados às tarefas oriundas de seu trabalho reprodutivo. Dessa forma, além de o capital intensificar a relação de gênero na relação de trabalho, ele acentua a dimensão dúplice da sua exploração.

Assim, a mulher trabalhadora inseriu-se definitivamente no mercado de trabalho, impulsionada pelas mudanças ocorridas. Hirata (2002, p. 143), afirma que as desigualdades de salários continuam existindo, que as condições de trabalho e saúde não melhoraram e que a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente, muito embora haja um maior envolvimento por parte das mulheres nas responsabilidades profissionais.

Na fase de reestruturação produtiva do capital (final do século XX), a incorporação da mulher no mercado de trabalho veio acompanhada de uma imensa precarização que segundo Nogueira (2004, p. 86) tem sexo, pois a flexibilidade da jornada de trabalho feminina só é possível porque as mulheres estão em empregos com jornadas mais curtas em nome da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional “e se pressupõe que essa conciliação é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino” (HIRATA, 1999, p. 8).

O capitalismo, ao mesmo tempo em que permite a emancipação feminina, “acentua a sua exploração ao estabelecer uma relação harmônica entre precarização e mulher, criando formas diferenciadas de extração do trabalho excedente” (NOGUEIRA, 2004, p. 89).

Quando se trata de emancipação feminina e sua precarização no mundo do trabalho, Mészáros (2002, p. 271) afirma que, fato também dos mais relevantes que concorre para essa situação é a opressão masculina perante a mulher.

No entendimento de Nogueira (2004, p. 93), há evidências de que o capital

se opõe ao processo de emancipação da mulher, visto que ele necessita do trabalho feminino, tanto no espaço produtivo quando no reprodutivo, preservando em ambos os casos, os mecanismos que geram a subordinação da mulher. O processo emancipatório da mulher avançou, mas encontra-se comprometido na medida em que o capital vem incorporando o trabalho feminino, especialmente nos estratos assalariados industriais e de serviços, de forma precarizada, informalizada, “sob o regime do trabalho em meio período, temporário, aumentando o fosso existente, dentro da classe trabalhadora, entre o contingente masculino e feminino”.

Assim, levando-se em conta que as condições de trabalho e a forma como este é realizado podem ser fontes de infortúnios e adoecimento do trabalhador, a proteção à sua saúde tornou-se necessária.

CAPÍTULO 2

PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

O presente capítulo demonstra como a saúde do trabalhador veio sendo discutida ao longo dos tempos, tornando-se preocupação de empresários e juristas. A evolução legislativa direcionada aos cuidados com a saúde do trabalhador permite que se visualize um esboço de princípios de uma nova ética de valorização do trabalho e qualidade de vida do trabalhador. É feita menção às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho- NRs.

2.1 A EVOLUÇÃO DOS CUIDADOS COM A SAÚDE DO TRABALHADOR – DA TRADICIONAL MEDICINA DO TRABALHO À QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

O cenário no mundo do trabalho foi alterado pela Revolução Industrial, que gerou novos e graves problemas. A fragilidade do homem na competição desleal com a máquina veio à tona com o incremento da produção em série. Paralelamente ao aumento dos lucros e da expansão capitalista, aumentavam a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho (OLIVEIRA, 2002, p. 62).

Sendo na Antiguidade e na Idade Média os processos de produção incipientes, os trabalhadores ficavam menos expostos aos riscos do trabalho. Porém, com o desenvolvimento tecnológico, no auge da Revolução Industrial do século XVIII-XIX, as máquinas começaram a fazer suas vítimas, aumentando consideravelmente, o número de acidentes de trabalho. Os juristas passaram a se

preocupar com a necessidade de introdução de dispositivos legais regulamentadores dos novos processos industriais, a fim de diminuir os perigos a que estavam expostos os operários (NASCIMENTO, 2002, 399).

Além dos juristas, houve na Inglaterra, um proprietário de fábrica que se preocupou com a situação dos operários e evidentemente com a possibilidade de não auferir os lucros esperados, caso os mesmos estivessem frequentemente doentes ou sofressem acidentes no trabalho. Como relatam Mendes e Dias (1991, p. 341), tal proprietário de uma fábrica têxtil, chamado Robert Dernham, preocupado com a falta de cuidados médicos de seus operários, que contavam apenas com atendimentos filantrópicos, procurou o Dr. Robert Baker, seu médico, para que indicasse a maneira pela qual ele, empresário, pudesse resolver o problema. Baker aconselhou-o a colocar no interior de sua fábrica o seu próprio médico, para servir de intermediário entre ele, os trabalhadores e o público. Deveria deixá-lo visitar a fábrica em todas as salas onde tivessem pessoas trabalhando, a fim de verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. Se verificasse que qualquer dos trabalhadores estivesse sofrendo a influência de causas que pudessem ser prevenidas, a ele competiria fazer tal prevenção. Com essa atitude, o empregador poderia dizer: meu médico é minha defesa, pois a ele dei toda a autoridade quanto à proteção da saúde e condições físicas de meus operários, e se algum deles apresentar qualquer problema de saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado. A resposta do empregador foi a de contratar Baker para trabalhar na sua fábrica. Surgiu assim, em 1830, o primeiro serviço de medicina do trabalho.

Observa Oliveira (1999, p. 60) que,

A Revolução Industrial, no século XIX, e no seu âmbito o surgimento da medicina do trabalho, centrada na figura autoritária do médico em defesa dos interesses do capital, cria um instrumento para a medicalização do controle social que estabelece radical separação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Três correntes aparecem como estratégicas para a medicalização do controle social: as políticas higienistas, o movimento das ciências morais e políticas e dos grandes alienistas (Dejours, 1988). O papel do Estado como repressor das reivindicações operárias pela sobrevivência passa a ser o grande aliado da medicalização do controle social.

Na sequência foram aparecendo as primeiras leis de acidentes do trabalho. Inicialmente na Alemanha, em 1884, estendendo-se a vários países da Europa no decorrer dos anos seguintes, chegando ao Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Os serviços de medicina do trabalho foram implantados em diversos estabelecimentos, e em alguns países foram criadas Inspetorias do Trabalho para fiscalizar as condições de trabalho nas fábricas (OLIVEIRA, 2002, p. 65).

Notícia Nascimento (2002, p. 400) que, reunida no Chile em 1942, a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social, declarou que a saúde, a capacidade e o bem-estar dos trabalhadores de uma nação americana interessavam também às demais nações americanas. Em 1945, a Declaração de Princípios Sociais da América, aprovada pela Conferência Interamericana sobre problemas de guerra e paz, incluiu entre as suas recomendações a necessidade de uma legislação de todas as repúblicas americanas, em que o Estado dispensasse atenção para os serviços de medicina preventiva e curativa.

Manifestações de operários e reivindicações estabelecidas em diversos congressos de trabalhadores, durante a Primeira Guerra, culminaram na conferência da Paz de 1919, da Sociedade das Nações que pelo Tratado de Versalhes criou a Organização Internacional do Trabalho - OIT, com o propósito de uniformizar o

tratamento das questões trabalhistas, com fundamento na justiça social. Já na primeira reunião da organização citada, em 1919, seis convenções foram adotadas visando a proteção à saúde e integridade física dos trabalhadores, cuidando dos temas limitação da jornada de trabalho, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno dos menores (OLIVEIRA, 2002, p. 65).

O direito à segurança e medicina do trabalho passou a ser contemplado pelas Constituições de vários países. No Brasil, as Cartas constitucionais de 1934, 1937, 1946, 1967, 1969, 1988; Costa Rica, 1949; Equador, 1947; México, 1947 e Honduras, 1957 (NASCIMENTO, 2002, p. 400).

Em 1959 foi aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho a Recomendação nº 112, instrumento normativo de âmbito internacional que passou a servir de paradigma e referencial para novos diplomas legais nacionais (inclusive normas brasileiras), pois tal documento originava-se da experiência dos países industrializados. Abordava aspectos que incluíam, além de sua definição, os métodos de aplicação da Recomendação, a organização dos serviços, suas funções, pessoal e instalações e meios de ação (MENDES e DIAS, 1991, p. 342).

Segundo Mendes e Dias (1991, p. 342), a Recomendação nº 112 passou a adotar a expressão 'serviço de medicina do trabalho' para designar um serviço organizado nos locais de trabalho ou em suas imediações, com a finalidade de,

... assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue; - contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões; - contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Dessa conceituação podem ser extraídas mais algumas características da medicina do trabalho (além

das anteriormente identificadas, a propósito de sua origem), assim como alguns questionamentos que têm a ver com suas limitações, a saber: - a medicina do trabalho constitui fundamentalmente uma atividade médica, e o “locus” de sua prática dá-se tipicamente nos locais de trabalho. - faz parte de sua razão de ser a tarefa de cuidar da “adaptação física e mental dos trabalhadores”, supostamente contribuindo na colocação destes em lugares ou tarefas correspondentes às suas aptidões. A “adequação do trabalho ao trabalhador”, limitada à intervenção médica, restringe-se à seleção de candidatos à emprego e à tentativa de adaptar os trabalhadores às suas condições de trabalho, através de atividades educativas. - Atribui-se à medicina do trabalho a tarefa de “contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores”, conferindo-lhe um caráter de onipotência, próprio da concepção positivista da prática médica (MENDES e DIAS, 1991, p. 342).

Na contemporaneidade, as leis em diferentes países procuram atingir o objetivo de garantir segurança e saúde aos trabalhadores. A legislação de tutela ao trabalhador impõe medidas de segurança quanto aos locais de trabalho, condições de higiene e regulamentação dos efeitos do acidente de trabalho e das doenças dos trabalhadores. Afirma Cabanellas (*apud* NASCIMENTO, 2002, p. 401) que,

... não é possível admitir o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la. É preciso ter em conta que a primeira condição que o patrão está obrigado a cumprir é assegurar que os trabalhadores se desenvolvam em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição e dignidade de que se revestem.

Os termos segurança e medicina do trabalho são utilizados pela maioria dos autores e pela literatura de um modo geral para referir-se ao conjunto de medidas que visam garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Contudo, Nascimento (2002, p. 402) esclarece que alguns autores usam o termo higiene do trabalho ou higiene industrial para referir-se a uma parte da medicina do trabalho, restrita às medidas preventivas, enquanto a medicina abrange as medidas curativas. A higiene

seria a parte da medicina com a finalidade de conservação da saúde. Assim, seria a higiene do trabalho definida por Cabanellas (*apud* NASCIMENTO, p. 402) como,

...a aplicação dos sistemas e princípios que a medicina estabelece para proteger o trabalhador, prevendo ativamente os perigos que, para a saúde física ou psíquica, se originam do trabalho. A eliminação dos agentes nocivos em relação ao trabalhador constitui o objeto principal da higiene laboral.

A segurança do trabalho, por sua vez, segundo Nascimento (2002, p. 403), é,

... o conjunto de medidas versando sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Assim, o objeto próprio da segurança e higiene do trabalho, segundo Simonin (*apud* NASCIMENTO, p. 402), pode ser resumido da seguinte maneira:

- a) complexo *homem-máquina*, em face das modificações constantes desta última, acarretando toda sorte de estragos nos que as manejam, impondo-se um corretivo de ordem fisiológica, biológica, psicológica e técnica;
- b) complexo *trabalhador-ambiente*, tendo-se em conta que o local de trabalho é fonte de riscos e perigos diversos, que devem ser evitados, tanto no que tange à edificação do estabelecimento em seu aspecto material como em relação à implantação de meios técnicos sanitários a cargo de engenheiros, químicos e toxicólogos;
- c) equipe *obreiro-médica*, que abrange a proteção sanitária em toda a sua plenitude;
- d) equipe *obreiro-patronal*, compreendendo fatores psicológicos de produtividade, pertinentes à esfera das relações humanas na empresa e a consideração do trabalhador como um ser dotado de necessidades e ao mesmo tempo sujeito a fatores de ordem ética, moral e espiritual;

- e) complexo *obreiro-comunidade*, que entra no campo da previdência social, dada a necessidade de suprimir ou diminuir no trabalhador a incerteza quanto a determinadas contingências que o afetam, sobre o futuro e os riscos do trabalho.

Em face da evolução do sistema produtivo, somente a medicina não daria conta da prevenção e solução dos problemas de saúde dos trabalhadores, relacionados ao trabalho. A intervenção de outras disciplinas, outras profissões no ambiente de trabalho, aliadas à medicina, fez surgir o conceito de saúde ocupacional, já depois da segunda guerra mundial. Surgindo, sobretudo dentro das grandes empresas, a saúde ocupacional mostrou o traço da multi e interdisciplinaridade, com a organização de equipes progressivamente multi-profissionais, e a ênfase na higiene industrial, refletindo a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque da indústria nos países industrializados (MENDES e DIAS, 1991, p. 343).

Oliveira (1999, p. 61) relata as condições dos trabalhadores, demonstrando a necessidade de mudanças no modelo de medicina do trabalho, à época do taylorismo:

As mulheres, tal como os homens, estavam expostos aos riscos do trabalho. No entanto, elas não eram consideradas produtivas e tampouco suas atividades eram consideradas de risco para a saúde. Os médicos, já nessa época, as controlavam intervindo em seus corpos, pelo controle da reprodução e da sexualidade. É no período, com a solidificação do taylorismo, que a máxima da proteção do corpo toma corpo. Mas que corpo era esse? Um corpo multiplamente lesado, normatizado, medicalizado e assexualizado.

Os novos modelos de organização do trabalho, com características de

divisão rígida do mesmo, hierarquia, submissão, controle de tempo e ritmo, refletiram na saúde dos trabalhadores na medida em que “o limite da insatisfação do trabalhador resulta no início do sofrimento”, sendo este resultado do esgotamento da relação homem-organização do trabalho (MACHADO, 2001, p. 52).

Afirma Machado (2001, p. 53) que a relação entre saúde e organização do trabalho é fator de sofrimento e risco à saúde dos trabalhadores, merecendo intervenção em seu gerenciamento, cabendo ao empregador dispor de melhor forma a direção e organização de seu processo produtivo. Faz-se necessária a regulamentação do processo de organização do trabalho para fixar limites em normas e princípios que orientem a saúde dos trabalhadores, fonte de juridicidades.

Embora apresentando caráter geral, reunindo equipe multi interdisciplinar para atuar no ambiente de trabalho, o que se apresenta na atualidade é a insuficiência do modelo de saúde ocupacional para efetividade do alcance dos objetivos traçados em defesa da saúde do trabalhador.

No entendimento de Mendes e Dias (1991, p. 343), o modelo de saúde ocupacional é um processo que tem sua origem e desenvolvimento determinados por cenários políticos e sociais mais amplos e complexos, muito embora guarde uma certa especificidade do campo das relações entre trabalho e saúde. E mesmo contendo traços comuns que lhe conferem uma certa universalidade, tal processo ocorre em ritmo e natureza próprios, “refletindo a diversidade dos mundos políticos e sociais, e as distintas maneiras de os setores de trabalho e saúde se organizarem”.

A insuficiência do modelo de saúde ocupacional se evidencia em um movimento social renovado, revigorado e redirecionado, nos países industrializados do mundo ocidental, questionando o sentido da vida, o valor da liberdade, o significado do trabalho na vida, o uso do corpo e a denúncia do obsoletismo de

valores já sem significado para a nova geração, colocando em dúvida o lado sagrado e místico do trabalho, necessário na sociedade capitalista. Os questionamentos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional foram aumentando, a partir de discussões teóricas e de práticas alternativas, ganhando corpo a teoria da determinação social do processo saúde-doença, cuja centralidade está no trabalho, enquanto organizador da vida social (MENDES e DIAS, 1991, p. 344).

Para Miranda (1998, p. 5), no campo teórico, está-se diante de uma área de conhecimento e de ação onde existem pelo menos duas maneiras de conceber a medicina do trabalho. A primeira, mais restrita, limita-se essencialmente ao aspecto preventivo dos prejuízos causados pelo trabalho à saúde, ou seja, a proteção contra riscos e doenças ocupacionais; pratica o pensamento clássico da saúde ocupacional em uma abordagem puramente técnica da questão, entendendo o trabalho e os riscos dele decorrentes como um problema essencialmente ambiental, ao tomar como objeto a relação entre trabalho e saúde.

A segunda maneira de conceber a medicina do trabalho, mais ampla, envolve o conjunto dos problemas que cercam a saúde dos trabalhadores, incluindo seus aspectos curativos e preventivos; evidencia no trabalho um caráter social e coletivo e propõe uma abordagem ao mesmo tempo técnica e social para a relação saúde/trabalho. É a corrente da medicina social/saúde coletiva (MIRANDA, 1998, p. 5).

Miranda (1998, p. 5), esclarece que a crítica ao método da medicina do trabalho tradicional, que se restringe aos dados relativos ao ambiente de trabalho, aponta a debilidade do método no fato de supor a possibilidade de entender o conjunto a partir do somatório de suas partes, não explicando satisfatoriamente as diferenças qualitativas entre os vários níveis de complexidade, pois utiliza a categoria risco para dar conta dos elementos presentes nos ambientes de trabalho

que podem causar danos ao trabalhador. A insuficiência do método residiria no fato de consignar elementos isolados entre si e da dinâmica global do processo de trabalho.

Entretanto, a corrente da medicina social/saúde coletiva tem problematizado a relação trabalho/saúde, colocando no centro da análise o caráter social do processo saúde/doença e a necessidade de entendê-lo na sua articulação com o processo de produção. De acordo com essa corrente da medicina social/saúde coletiva, o estudo do processo trabalho/doença ocupacional não poderia deixar de analisar as condições gerais de vida, as relações de trabalho e o processo de trabalho, sendo que,

As condições gerais de vida devem ser avaliadas em dois planos distintos: as condições propiciadas pelo padrão e volume dos bens de consumo coletivo oferecidos pelo Estado, e as condições que incidem sobre o consumo individual obtido pelo salário. Já as *relações de trabalho* dependem do setor de atividades da empresa (primário, transformação, serviços), do ramo de atividade (metalúrgico, químico, etc.), do tamanho e do caráter da empresa, entre outros. É desses aspectos que vai depender a jornada de trabalho, o tipo de contrato, a forma de pagamento, as condições ambientais de higiene e segurança, a qualidade da alimentação, a qualidade dos serviços médicos, etc. Finalmente, ao esclarecer como se dá o *processo de trabalho* é que se chega à especificidade de uma dada categoria ocupacional, aos riscos químicos, físicos e biológicos (MIRANDA, 1998, p. 5).

Para Mendes e Dias (1991, p. 347), “do intenso processo social de mudança, ocorrido no mundo ocidental, [...] alguns aspectos, no âmbito das relações trabalho x saúde, conformaram a saúde do trabalhador”, cuja característica básica dessa nova prática é a de ser um campo em construção no espaço da saúde pública.

O objeto da saúde do trabalhador pode ser definido, segundo Mendes e Dias

(1991, p. 347), como,

... o *processo saúde e doença* dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho. Representa um esforço de compreensão deste processo – como e porque ocorre – e do desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação em direção à apropriação pelos trabalhadores, da dimensão humana do trabalho, numa perspectiva teleológica. Nessa perspectiva, a saúde do trabalhador considera o trabalho, enquanto organizador da vida social, como o espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas, igualmente, de resistência, de constituição, e do fazer histórico. Nesta história os trabalhadores assumem o papel de atores, de sujeitos capazes de pensar e de se pensarem, produzindo uma experiência própria, no conjunto das representações da sociedade.

Da tradicional medicina do trabalho à saúde do trabalhador, vislumbra-se uma trajetória em andamento, que se caracteriza por um novo pensar sobre o processo saúde-doença e o papel exercido pelo trabalho na sua determinação; pelo desvelamento circunscrito de um adoecer e morrer dos trabalhadores caracterizado tanto por doenças profissionais clássicas, quanto por novas doenças relacionadas ao trabalho; novas práticas sindicais em saúde com o objetivo de reivindicar melhores condições de trabalho, com ampliação do debate, pautas específicas nas negociações coletivas, da reformulação do trabalho nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs (MENDES e DIAS, 1991, p. 348).

Oliveira (2002, p. 66), sintetiza essa trajetória da medicina do trabalho utilizando de linguagem corrente na informática:

a medicina do trabalho foi expandida para uma versão mais atualizada, denominada saúde ocupacional, e esta foi enriquecida para nova versão intitulada saúde dos trabalhadores. Mais recentemente vislumbra-se o esboço de uma nova etapa, mais avançada, que vem sendo denominada qualidade de vida do trabalhador.

A fim de redefinir a questão da saúde dos trabalhadores, iniciou-se um processo de discussão sistemático, a partir do debate introduzido pela VIII Conferência Nacional de Saúde (1986) e pela I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (1987). Estes movimentos contribuíram para que o texto da Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 200, estabelecesse como competência do Sistema Único de Saúde - SUS, além de outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador (MIRANDA, 1998, p. 5).

Para Dias (1995, p. 27) a saúde do trabalhador é

... uma prática social instituinte, que se propõe a contribuir para a transformação da realidade de saúde dos trabalhadores [...], a partir da compreensão dos processos de trabalho particulares, de forma articulada com o consumo de bens e serviços, crenças, idéias e representações sociais próprias de um dado momento da história humana.

Como observa Machado (2001, p. 48), o campo de observação e intervenção da saúde do trabalhador é bastante amplo. A sociedade organizada em função do trabalho é ainda seu referencial, sem deixar de lado conceitos e metodologias da Medicina do Trabalho, da Clínica, da Medicina Social e da Saúde Pública. A questão do meio ambiente passou a integrar a contextualização da saúde do trabalhador, contemplando uma atuação na prevenção, promoção da saúde e assistência no âmbito do sofrimento, doenças e acidentes de trabalho.

O conceito de saúde aceito universalmente hoje é o formulado pela Organização Mundial da Saúde (OMS): “Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Sob o ponto de vista da saúde do trabalhador, é um conceito muito amplo (MACHADO,

2001, p. 48).

As críticas de vários autores ao conceito de saúde posto pela OMS partem do pressuposto de que um completo bem-estar seria utopia. É de Dejours (1986, p. 8) uma das críticas contundentes a esse conceito, centralizadas na idéia de bem-estar e de conforto. Segundo o autor, a conceituação torna-se difícil, pois o termo é impreciso; e ainda, perfeito e completo bem-estar “não existem”. Referem-se a um estado ideal, sem possibilidade de se concretizar, “uma ficção, uma ilusão, alguma coisa que não se sabe bem no que consiste, mas sobre a qual se tem esperança”.

Dejours (1986, p. 8) propõe que se introduza no conceito de saúde outros elementos ligados à fisiologia, à psicossomática e à psicopatologia do trabalho, indicando assim que a saúde está diretamente relacionada com a realidade, a qual o autor divide em três classificações: a) refere-se aos aspectos físicos, químicos e biológicos – realidade do ambiente material; b) reporta-se a toda a vida mental, psíquica e às relações – realidade afetiva; c) destaque para a organização do trabalho – realidade social. Assim, saúde é “para cada um homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem estar físico, psíquico e social” (DEJOURS, .1986, p. 8).

Como bem esclarece Oliveira (2002, p. 31), a proteção à saúde do trabalhador pode ser feita por meio de medidas sanitárias, higiênicas ou da medicina preventiva, matérias afetas ao campo da Engenharia e da Medicina. Passa a interessar ao Direito quando ocorre a juridicização da proteção comum quando a norma legal determina providências relativas à higiene, segurança, ergonomia ou medicina do trabalho.

Vale lembrar que hoje as pessoas não buscam a saúde somente no sentido estrito, anseiam por qualidade de vida; não desejam somente condições higiênicas

para desempenharem suas atividades, pretendem alcançar qualidade de vida no trabalho. Já aparecem os princípios de uma nova ética, de real valorização do trabalho, rumo a uma vida qualitativamente melhor; pode-se vislumbrar fatores diversos, até então praticamente ignorados. “A visão atual do ambiente de trabalho contempla em primeiro lugar o homem, o operador, para só depois ajustar as máquinas, as ferramentas, as rotinas de trabalho, as cadências e tudo que está em volta” (OLIVEIRA, 2002, p. 83, 84).

A proteção à saúde do trabalhador é feita no Brasil por meio de normatização específica, como se verá no próximo tópico.

2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

A saúde do trabalhador no Brasil vem sendo protegida pelo conjunto de normas que têm sua origem na Constituição Federal de 1988 (CF/88), artigo 7º, inciso XXII, que estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A CLT, na qualidade de legislação complementar, em seu Capítulo V, artigos 154 a 201, dispõe as normas da segurança e medicina do trabalho, destinadas a

empregados e empregadores. Esses artigos, por sua vez, deram origem às Normas Regulamentadoras -NRs que surgiram através da Portaria n. 3.214 de 8 de Julho de 1978. As alterações dessas normas ficaram a cargo da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - SSST, denominada posteriormente como Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho - DSST.

Lembra Machado (2001, p. 95) que a matéria que visa a proteção à saúde do trabalhador é também contemplada em legislação esparsa, Convenções da OIT e Tratados Internacionais, Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, legislação que integra o sistema de saúde, legislação de proteção ambiental, legislação da Previdência Social, Códigos de Obras e Códigos Sanitários Estaduais e Municipais.

As NRs são de observância obrigatória pelas empresas públicas e privadas, pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT. Aplicam-se também, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhe tomem o serviço e aos sindicatos representativos das categorias profissionais (NR 1, 1.1).

Já foram publicadas no Brasil 34 NRs a serem observadas por empregadores e empregados. Sendo cada NR direcionada a diferentes situações e tipos de atividades, as que estão ligadas ao tema da presente dissertação, seriam: Disposições Gerais (NR1), que estabelece o campo de aplicação de todas as NRs; Inspeção Prévia de estabelecimento (NR2); Embargo e Interdição de estabelecimento (NR3); Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (NR4); Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR5); Equipamentos de Proteção Individual (NR6); Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR7); Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR9);

Máquinas e Equipamentos (NR12) e Ergonomia (NR17).

Machado (2001, p. 99) elucida qual é a idéia central das NRs,

A espinha dorsal das NRs pode ser revelada pela política de definição restrita dos fatores de risco no ambiente de trabalho, pelo critério de monetarização do risco, pela ênfase na prevenção de acidentes com o uso de EPI e com limitação na participação dos trabalhadores no processo de normatização e fiscalização.

Assim, as NRs, divididas para atender as diversas áreas específicas de cada atividade profissional, prevêm medidas de segurança, higiene e prevenção de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO 3

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER EMPREGADA

Neste capítulo resgata-se a evolução legislativa pertinente aos direitos da mulher, especialmente no âmbito trabalhista. De uma inicial inexistência de direitos, passando por período de proteção/exclusão, a mulher empregada, na atualidade conta com a Constituição Federal Brasileira de 1988 que proclama a igualdade entre homens e mulheres e legislação específica de Proteção ao Trabalho da Mulher.

3.1 ASPECTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA – DA ERA DA EXCLUSÃO À CONQUISTA DA IGUALDADE PELA MULHER EMPREGADA

O sistema jurídico protege o trabalho da mulher empregada, dispensando tratamento especial ao tema, por meio de dispositivos legais específicos. Nascimento (2002, p. 411) enfatiza que a regulamentação jurídica da empregada, nos diferentes países cuida de aspectos como a proteção à maternidade, com paralisações forçadas, descansos obrigatórios de maior tempo e imposição de condições com a finalidade de atender à sua situação de mãe; defesa do salário, a fim de evitar discriminação em prejuízo da mulher e algumas proibições quer quanto à duração do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais.

A mão-de-obra feminina foi aproveitada em grande escala no período da Revolução Industrial do século XVIII, tendo como causa maior de sua utilização, os baixos salários pagos às mulheres. O Estado não intervinha nas relações jurídicas de trabalho, o que permitia aos empregadores muita exploração. Não havia limitação

da jornada de trabalho, as exigências para empregados homens ou mulheres eram as mesmas, sem distinção, de modo que havia uma insensibilidade diante da maternidade, sem a menor preocupação com os problemas que pudessem acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação. Com o processo industrial apareceu um problema que não era conhecido quando a mulher, em outras épocas, dedicava-se apenas a trabalhos de natureza familiar e doméstica (NASCIMENTO, 2002, p. 410).

Aos poucos o Estado foi abandonando a política de não-intervencionismo e começaram a aparecer leis trabalhistas voltadas à proteção da mulher e do menor. Em 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos; em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia (trabalhavam até 16 horas diárias), devendo aos sábados terminar antes das 16:30 horas. Em 1848, surgiram na França leis de proteção ao trabalho da mulher. Na Alemanha, em 1891, o Código Industrial, ocupou-se do problema, fixando algumas normas mínimas. O Tratado de Versalhes aparece como uma das mais expressivas regulamentações, estabelecendo o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (NASCIMENTO, 2002, p. 410).

Mais tarde, alguns países inseriram dispositivos de proteção ao trabalho em suas Constituições Federais, a exemplo do México (1917), Alemanha (1919) e da Itália (1927).

As primeiras manifestações legislativas brasileiras de caráter constitucional e infra-constitucional não contemplavam direitos civis e trabalhistas específicos para as mulheres. A condição da mulher resumia-se em obedecer ao pai, quando solteira e ao marido após o casamento, ambos detentores do poder e do exercício dos

direitos.

Da análise pormenorizada do tratamento dispensado à mulher pela legislação trabalhista, conclui Calil (2000, p. 13) que o Direito do Trabalho da Mulher no Brasil divide-se em três ondas de transição: a primeira, entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção à promoção da igualdade; e a terceira, que é o direito promocional propriamente dito.

3.1.1 Em uma era de proibições, mulheres excluídas, mulheres sem direitos

A Constituição brasileira de 1824, Imperial, silenciou sobre a questão da igualdade entre os sexos, e nada mencionou sobre o trabalho da mulher.

A Carta Constitucional de 1891, já Republicana, assegurou o princípio da igualdade entre os sexos, omitindo-se, contudo, sobre o trabalho da mulher.

O período compreendido entre a proclamação da República e a implantação do Estado Novo foi marcado por proibições impostas ao trabalho da mulher.

Em 1917 surgiu na esfera estadual, em São Paulo a Lei nº 1.596 instituindo o Serviço Sanitário do Estado, pela qual as mulheres ficavam proibidas de trabalhar nos estabelecimentos industriais no último mês da gravidez e no primeiro do puerpério. O Código Civil, do mesmo ano, considerava a mulher casada relativamente incapaz, devendo obediência ao marido (CALIL, 2000, p. 30)

O Decreto n. 16.300, de 1923, de âmbito federal, instituiu o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, no qual era facultado às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e depois do parto, bem como o direito à amamentação de seus filhos, sem

estabelecer a duração dos intervalos da jornada de trabalho, prevendo, contudo, a criação de creches ou salas de amamentação próximas às sedes dos estabelecimentos, e ainda a organização de *caixas* para socorrer as mães pobres que necessitassem de ajuda financeira (CALIL, 2000, p. 30).

Em 1932 foi publicado um Decreto que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando, entre outras coisas, proteção à maternidade, descanso obrigatório da trabalhadora de 4 semanas antes e após o parto, com aumento, se necessário, de 2 semanas; durante o afastamento, auxílio correspondente à metade da média auferida em seus últimos 6 vencimentos pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social, e na falta destas, pelo empregador; retorno da mulher à função que exercia antes de entrar em licença; possibilidade de rompimento do contrato de trabalho com comprovação de que a função exercida era prejudicial à gravidez; descanso de 2 semanas no caso de aborto não criminoso; 2 intervalos diários de meia hora para aleitamento nos primeiros 6 meses da criança e os estabelecimentos que contassem com mais de 30 empregadas com idade acima de 16 anos deveriam ter um local apropriado para esse fim; era proibido ao empregador demitir mulher grávida simplesmente por esse motivo; e proibição do trabalho feminino em serviços perigosos e insalubres (serviços constantes do quadro anexo ao mencionado Decreto), trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular (CALIL, 2000, p. 33).

A Constituição Federal de 1934 reservou um capítulo à ordem econômica e social e assegurava aos trabalhadores jornada diária de 8 horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, igualdade de salário entre homens e mulheres, proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à

gestante, salário-maternidade e licença-maternidade (CALIL, 2000, p. 34).

Na comissão elaboradora do Anteprojeto da Constituição de 1934, a presença feminina se fez notar, pelo pronunciamento da Deputada Bertha Lutz (BARROS, 1995, p. 410), no qual afirmava que muitos dos pontos de vista externados e defendidos originavam-se do consenso geral da orientação feminina universal e da opinião feminina brasileira. E ainda, que algumas sugestões foram aproveitadas graças à colaboração de algumas feministas dedicadas encontradas entre os deputados constituintes, ao líder da maioria e ao chefe do governo provisório e que outras não aceitas continuavam a figurar no programa de reivindicações do Movimento Feminino Organizado, por voto dos seus Congressos e Convenções.

Em 1935 o Brasil ratificou a Convenção n. 3 da OIT que garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de 6 semanas antes e depois do parto; dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho para amamentação; estabelecia que seria considerada ilegal a dispensa da empregada durante o período de gravidez ou da licença-compulsória.

A Convenção n. 4 da OIT também foi ratificada pelo Brasil, em 1937. Esta proibia o trabalho noturno (das 22h às 5h) da mulher nas indústrias públicas ou privadas, salvo algumas exceções, a exemplo do trabalho em oficinas da família, empresas de telefonia, hospitais, e em outros locais (CALIL, 2000, p. 32).

A Constituição de 1937, de caráter autoritário, eliminou o dispositivo da Constituição de 1934 que vedava a diferença de salário por motivo de sexo (o que deu margem para que em 1940 o Decreto-lei nº 2.548 estabelecesse a possibilidade de as mulheres receberem salários até 10% menores do que os dos homens); manteve a proibição do trabalho das mulheres em locais insalubres; assegurava à

gestante um período de descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, omitindo-se a respeito da garantia de emprego à gestante (BARROS, 1995, p. 411).

A julgar pela Constituição de 1824 que ignorava por completo o assunto “trabalho da mulher”, as Cartas que se seguiram, assim como a legislação infra-constitucional, mostram uma evolução ao tratar do tema quando preocupam-se em abordá-lo e regulamentá-lo. Contudo, como alerta Calil (2000, p. 31), a proteção dispensada ao trabalho da mulher nesse período apresenta um viés proibitivo e discriminatório, além de camuflar um certo interesse econômico, que seria o de garantir um grande contingente de mão-de-obra para o futuro.

3.1.2 Excesso de proteção que gerou discriminação à mulher empregada

Em maio de 1943 entrou em vigor a CLT, iniciando-se assim um novo período na história do Direito do Trabalho, no qual o governo adota políticas trabalhistas de proteção ao trabalhador.

O Capítulo III do Título III da CLT tem como título “Da proteção do trabalho da mulher”. Os temas abordados em cada uma das sessões são: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Por ocasião de seu surgimento, a CLT manteve, em regra, o conteúdo legislativo em vigor; reproduziu a proibição aos trabalhos perigosos, insalubres e penosos (atividades com emprego de força muscular acima de determinado peso), e permitiu a prorrogação do trabalho da mulher somente na hipótese de regime de compensação de horas, mediante acordo ou contrato coletivo, homologado pela

autoridade competente, com acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal e nos casos de força maior. Preocupou-se em proteger a mulher em sua saúde, moral e capacidade reprodutiva (CALIL, 2000, p. 41).

Na proteção à saúde, pode-se destacar na CLT a proibição de horas extraordinárias a não ser que a trabalhadora apresentasse atestado médico autorizando o trabalho (dispositivo legal hoje revogado); limite de esforço físico com emprego de força muscular em 20 quilos, habitualmente, ou 25 quilos esporadicamente; vedação ao trabalho noturno; obrigatoriedade de haver no local de trabalho instalações sanitárias e ventilação (CALIL, 2000, p. 41-42).

A proibição ao trabalho noturno, em vigor na época (hoje também revogada), além de ter em vistas a proteção à saúde da mulher, pode ser vista como uma proteção à moral da empregada, pois, era exigido o atestado de bons antecedentes, a fim de evitar que pessoas detentoras de antecedentes criminais trabalhassem no mesmo ambiente que a mulher sem antecedentes (CALIL, 2000, p. 42).

A proteção à maternidade manteve-se, na CLT, da forma como já vinha sendo concedida, porém, impondo ao empregador o ônus do pagamento dos salários, de modo que o custo da mão-de-obra feminina ficava elevado e desencadeava uma discriminação à contratação de mulheres.

Foi privilegiada na CLT a isonomia salarial, assim não se justificava mais a redução do salário feminino em 10% como vinha sendo praticado pelos empregadores com apoio legal do Decreto-lei 2.548/40.

Em 1946 o Brasil ganha uma nova Constituição Federal. Esta, nos moldes da Constituição de 1934, proibiu a diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de sexo. A exemplo das duas últimas Constituições, vedou o trabalho das mulheres em condições insalubres; assegurou descanso à gestante, antes e depois

do parto, assistência sanitária, médica preventiva, hospitalar, benefícios da Previdência Social em caso de maternidade, sem prejuízo do salário e do emprego (BARROS, 1995, p. 412).

Em 1952 a Convenção n. 3 da OIT foi revista pela de n. 103 que estendeu às trabalhadoras rurais e às domésticas a licença-maternidade (duração mínima de doze semanas), acrescida de assistência médica, ambas pagas pelo seguro social. Em 1966 o Brasil ratificou a Convenção n. 103, mas com ressalva à extensão da licença-maternidade às domésticas e rurícolas. Essa Convenção reafirma que o empregador não deve ser tido como pessoalmente responsável pelo pagamento do salário da empregada durante o período de licença-maternidade, dispondo que o pagamento deve ser feito através de um sistema de seguro obrigatório, ou por fundos públicos. Porém, somente em 1974, através da Lei 6.136, o Brasil retirou esse ônus do empregador (BARROS, 1995, p. 44)

A possibilidade de o marido ou o pai se oporem à celebração do contrato de trabalho da mulher, podendo pleitear a sua dissolução, quando o seu cumprimento pudesse acarretar ameaça aos vínculos da família, ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher, deixou de existir com a Lei 4.121/62, chamada de “Estatuto da Mulher Casada” (CALIL, 2000, p. 48).

Em 1967 o Brasil ganha uma nova Constituição Federal e logo em 1969, surge a Emenda Constitucional n. 1. Estas proibiram a diferença de salário por motivo de sexo ou estado civil; o trabalho da mulher em locais insalubres; a diferença de critérios de admissão ao trabalho por motivo de sexo, cor e estado civil. Asseguraram descanso remunerado à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego; os benefícios da previdência social em caso de maternidade e a aposentadoria para a mulher aos trinta anos (BARROS, 1995, p. 412).

Foi também em 1967 que o Decreto-lei n. 229 permitiu a compensação de horas para o trabalho da mulher, sem acréscimo e independentemente de homologação da autoridade competente. Assim, corrigiu-se uma distorção que incentivava a discriminação à contratação de mulheres, pois para os homens não havia a exigência de acréscimo no pagamento das horas nem tampouco de convenção ou acordo coletivo (BARROS, 1995, p. 423).

No entendimento de Magano (1981, p. 102):

... a proteção almejada pelo legislador traduz-se, na verdade, em discriminação contra a mulher. Acresce que a exigência da intervenção de entidade sindical, para a prorrogação da jornada de trabalho da mulher, exigência inexistente quando se trata de trabalho masculino, implica, igualmente, discriminação contra a primeira. E trata-se de discriminação aviltante, porque coloca a mulher em condições semelhantes à de um incapaz.

Em 1969, o Decreto-lei 744 trouxe alterações às proibições ao trabalho noturno da mulher. A exceção relativa a serviços de enfermagem foi substituída por serviços de saúde e bem-estar, e incluiu permissões como: estabelecimentos de ensino, estabelecimentos bancários, em serviços de processamento de dados, etc. Ficaram excluídas das restrições ao trabalho noturno, as mulheres que ocupavam cargos de confiança, de natureza técnica ou postos de assessoramento, gerência e direção (BARROS, 1995, p. 420).

As regras sobre o trabalho noturno da mulher sofreram novas modificações, implementadas pela Lei 7.189/84. O trabalho noturno passou a ser permitido para a mulher maior de dezoito anos de idade, exceção feita apenas ao emprego em empresas ou atividades industriais. Mesmo com a restrição aos estabelecimentos

industriais, persistia a exceção de permissão do trabalho noturno às mulheres que ocupassem cargos de direção ou qualificação técnica com acentuada responsabilidade, ou que trabalhasse em serviços de higiene e bem estar nessas atividades. Outra exceção estendia-se aos estabelecimentos produtores de bens perecíveis ou com possibilidade de perdas durante o período de safra, ou ainda, quando ocorresse necessidade imperiosa de serviço (BARROS, 1995, p. 421).

A apresentação do atestado médico continuou sendo exigida, dispensando-se o atestado de bons antecedentes (BARROS, 1995, p. 422).

Desde a entrada em vigor da CLT até a década de 1980, houve preocupação com a regulamentação do trabalho da mulher, concretizada por meio de muitos dispositivos legais. Contudo, o que a princípio era uma preocupação, um cuidado, passou a ser proteção excessiva que transformou-se em discriminação.

A mulher conquistou o direito de inserir-se no mercado de trabalho, contudo, as restrições impostas pela lei quanto ao trabalho noturno, atividades perigosas, insalubres e penosas e regime de compensação de horas, limitava consideravelmente suas oportunidades.

As mulheres, inconformadas com o tratamento desigual que lhes era dispensado pela lei, em relação aos homens, no mundo do trabalho, voltaram a unir forças em busca da igualdade. O final da década de 1970 e início de 1980, presenciou mudanças na legislação civil que reformulava relações familiares e de trabalho, a exemplo da Lei do Divórcio. O momento econômico não era favorável, eis que as camadas menos favorecidas sentiam o peso da inflação, de sorte que já não era mais possível que o sustento da família ficasse a cargo apenas do “chefe”. As mulheres necessitavam estar em todos os setores da economia, sem restrições.

Giulani (1997, p. 649) relata:

As mulheres têm contribuído para que algumas transformações importantes possam ser postas em prática: a politização do cotidiano doméstico; o fim do isolamento das mulheres no seio da família; a abertura de caminho para que se considere importante a reflexão coletiva; a definitiva integração das mulheres nas lutas sociais e seu papel de destaque na renovação da própria cultura sindical.

A partir da conscientização das mulheres e sua participação efetiva na política, da mobilização da sociedade, tornou-se possível uma revisão dos preceitos legislativos concernentes ao trabalho da mulher, tendo como lastro a grande discussão da igualdade entre os sexos e da verdadeira condição da mulher na sociedade. A mobilização que tomava vulto, em prol da revogação das restrições ao trabalho da mulher, coincidiu com a convocação da Assembléia Nacional Constituinte, em 1985.

3.1.3 A igualdade conquistada pela mulher no mundo do trabalho

Em 5 de Outubro de 1988 o Brasil festeja a chegada da nova Constituição Federal. Chamada apropriadamente de “Constituição Cidadã”, traz em seu bojo a resposta para muitas das reivindicações da população, dentre as quais a tão perseguida igualdade entre os sexos para fins de exercício de direitos.

Em síntese, a Constituição Federal de 1988 (vigente), em seus artigos 5º e 7º, dentre outras disposições, considera homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor; amplia a licença-maternidade para 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, estendendo-a à

empregada rural, à doméstica e à trabalhadora avulsa (BARROS, 1995, p. 412).

A nova Carta assegura à empregada gestante garantia de emprego (estabilidade provisória) desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto, vedando a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa nesse período; prevê licença-paternidade de cinco dias e também a assistência gratuita aos filhos e dependentes do trabalhador, desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas (BARROS, 1995, p. 412).

Mais uma grande vitória das mulheres foi a batalha vencida contra as restrições ao trabalho da mulher. Com a chegada da nova Constituição Federal, caíram as proibições com relação ao trabalho noturno da mulher, e tendo a nova Carta silenciado sobre a proibição do trabalho da mulher em condições insalubres, aceleraram-se as providências para a revogação expressa dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que dispunham sobre essas restrições e também sobre o regime de compensação de horas para as mulheres. A Lei 7.855/89 cuidou de tais revogações (BARROS, 1995, p. 422).

A CLT dispensa tratamento especial ao Trabalho da Mulher, no Capítulo III, artigos 372 a 401, divididos em seis seções que tratam: I – Da duração, condições de trabalho e da discriminação contra a mulher; II – Do trabalho noturno; III – Dos períodos de descanso; IV – Dos métodos e locais de trabalho; V – Da proteção à maternidade e VI – Das Penalidades.

O artigo 372 da CLT determina a aplicação das normas gerais do trabalho masculino ao trabalho feminino, salvo as disposições especiais existentes. Em seu parágrafo único excepciona o trabalho desenvolvido em oficinas da família, onde não há vínculo de emprego. Silva (2000, p. 32) observa que, mesmo sem vínculo, há a necessidade de cumprimento das normas gerais de higiene, saúde e segurança em

qualquer lugar que haja trabalho humano.

A duração do trabalho da mulher é a mesma do trabalho masculino, salvo fixação de duração inferior, como preceitua o artigo 373 da CLT.

Com a adoção ampla do princípio da igualdade pela Constituição de 1988, caíram as proibições discriminatórias ao trabalho feminino, persistindo na legislação apenas as disposições que visam proteger a condição feminina.

O artigo 373-A foi acrescentado na CLT pela Lei 9.799/1999 e veda condutas discriminatórias do acesso à mulher ao mercado de trabalho, usando como critérios sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez, para anúncio de emprego, salvo quando a natureza da atividade o exigir; para recusa a emprego, promoção ou dispensa do trabalho, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível assim como não pode ser variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional; para acesso ou deferimento de inscrição em concursos nas empresas privadas; veda também a exigência de atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. Constitui crime, por parte do empregador, a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo a esterilização ou estado de gravidez da empregada. A penalidade para tal crime é detenção de um a dois anos e multa, além de sujeitar a empresa a sanções administrativas.

Se a empregada for dispensada por motivo de gravidez é facultado à mesma exigir alternativamente a readmissão, com ressarcimento de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, ou o recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento (Lei 9029/95).

Ainda, o artigo 373-A, inciso VI, veda ao empregador ou seus prepostos

proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Esta norma está recepcionada no capítulo de proteção ao trabalho da mulher, contudo, abre discussões no meio doutrinário, se não deveria ser estendida também ao trabalho masculino. Dalegrave Netto (2009, p. 208) orienta no sentido de que as revistas podem ser de três espécies: sobre a pessoa do empregado, expondo o corpo do empregado, tendo caráter abusivo, ilícito e podem gerar indenização; sobre os bens do empregado, consistindo em revistas em carteiras, bolsas, armários e outros espaços privados, cuja legitimidade só se justifica se houver razoável suspeita sobre o empregado; e não íntimas, quando não há contato físico, são feitas à distância, cuja legitimidade depende de fins que a justifiquem.

Argumenta Dalegrave Netto (2009, p. 208) que como a norma trata de proteção à intimidade do empregado, deve ser estendida também aos homens. Sendo a razão jurídica da vedação de revistas íntimas calcada no princípio da dignidade da pessoa humana, entende Barros (1995, p. 485), que deve ser aplicada ao trabalhador homem também, pois do contrário, pode gerar ou intensificar novas diferenças sociais.

Os artigos 382 a 386 da CLT dispõem sobre os períodos de descanso, inicialmente iguais aos do labor masculino, contudo com a disposição diferenciada do artigo 384 que prevê, para as mulheres, intervalo de quinze minutos antes do início de período extraordinário de trabalho e do artigo 386 que prevê revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical, quando o trabalho é realizado aos domingos.

A doutrina questiona se seria justificável o intervalo de quinze minutos antes do período extraordinário apenas para as mulheres, em detrimento dos homens. Parte da doutrina considera injustificável. Gunther e Zornig (2001, p. 109 – 115),

entendem que trata-se de medida de saúde que deve ser aplicada a todos, pois a finalidade da norma é conscientizar o empregador sobre a necessidade de descanso antes da prorrogação da jornada, visando prevenir acidentes de trabalho e maior desempenho e produtividade.

Oliveira (2008, p. 4), comunga desse entendimento e afirma que a aplicação do artigo 384 da CLT deve ser indistinta, tanto para a proteção do trabalho da mulher quanto do homem, visando o bem estar físico e psíquico do empregado, pois direitos conquistados devem estar ao alcance de todos.

Há também o entendimento de que o artigo 384 da CLT não tenha sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, como visto,

EMENTA:. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO PARA DESCANSO. DISPOSITIVOS NÃO RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO. Em consequência da revogação expressa do art. 376 da CLT, pela Lei n. 10.244, de junho de 2001, está também revogado, tacitamente, o art. 384 da CLT, que prevê descanso de quinze minutos, no mínimo, para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos dispositivos conflitavam, sem dúvida, com o art. 5º, I, da Constituição da República: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Não está recepcionado o artigo 384 da CLT pelo preceito constitucional. A diferença entre homens e mulheres não traduz fundamento para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais, como a maternidade. O intervalo do art. 384 só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para trabalhadores do sexo masculino. A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria obrigação de conceder aquele descanso, que é feminino. Logo, o que seria uma norma protetiva, acabaria por se tornar um motivo para preterição. (TRT3ªR. Processo 01779-2009-053-03-00-6 RO. 7ªT. Publicação 24.06.2010. Rel. Des. Alice Monteiro de Barros. Rev. Des. Paulo Roberto de Castro).

O artigo 389 da CLT preceitua que toda empresa é obrigada a promover medidas que garantam o conforto das empregadas, provendo os estabelecimentos de meios necessários à higienização dos locais de trabalho e à segurança dos métodos usados em serviço; instalando bebedouros e lavatórios, aparelhos

sanitários, cadeiras ou bancos que eximam a mulher dos riscos de esgotamento físico; instalando vestiários com armários individuais, privativo das mulheres, a não ser em estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos etc em que não seja necessária a troca de roupa; fornecendo equipamentos de defesa e proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para defesa do organismo em geral, a juízo da autoridade competente.

O artigo 390 da CLT veda a contratação de mulheres em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo e 25 quilos para trabalho ocasional, excluída a vedação quando há auxílio de meio mecânico.

Estabelecimentos com 30 ou mais empregadas devem manter local apropriado para guarda e amamentação dos filhos das empregadas. Podem manter convênio com creche ou fornecer vale-creche. Até que a criança complete seis meses de vida a empregada tem direito a dois descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, para amamentação (CLT, artigo 388).

É facultado à empregada rescindir o contrato de trabalho se este for prejudicial à gestação; ser transferida de função quando as condições de saúde o exigirem, assegurado o retorno à mesma; é garantido à gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário, para, no mínimo seis consultas médicas e exames; a gestante conta com a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto; licença-maternidade de 120 dias sem prejuízo do salário; licença maternidade para a mãe adotante ou com guarda judicial para fins de adoção, de período que varia de 30 a 120 dias conforme a idade da criança; afastamento remunerado durante duas semanas em caso de aborto não criminoso (CLT, artigo 391 e seguintes).

Pode a mulher suspender o contrato de trabalho por até seis meses, quando necessário o afastamento, determinado pelo Juiz, em decorrência de violência doméstica (Lei 11.340/06 – Maria da Penha).

Avançando na proteção ao trabalho da mulher, a Lei 11.770/08 permite a ampliação facultativa da licença-maternidade em até 60 dias, para empregadas de empresas que adotam a tributação pelo lucro real e que façam a adesão ao Programa Empresa Cidadã. Tal Programa permite que a empresa deduza do Imposto de Renda devido, as parcelas pagas à empregada no período de ampliação.

Há perspectiva de aprovação pelo Congresso Nacional de outro Projeto de Lei que torna obrigatória a licença-maternidade de seis meses para todas as empregadas, independentemente do tipo de empresa em que trabalham.

Posto o marco teórico que embasa a pesquisa, o estudo segue apresentando o ambiente pesquisado e o perfil das mulheres empregadas.

CAPÍTULO 4

FOCANDO O MUNICÍPIO DE IMBITUVA, AS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO, AS EMPREGADAS, SEU TRABALHO E SUA SAÚDE

Este é o capítulo de apresentação dos resultados da pesquisa e discussão. Inicia-se o capítulo com o perfil do Município de Imbituva, visualizado inclusive por meio de tabelas com dados estatísticos. Segue com um breve histórico da indústria madeireira no Município, desde a década de 1940 até os dias atuais. Traça-se o perfil das empresas pesquisadas, descrevendo-se o processo de produção do compensado, apontando em que fases da produção estão inseridas as mulheres. Tabelas e quadros expõem o perfil das mulheres empregadas e suas condições de trabalho e saúde.

4.1 O MUNICÍPIO DE IMBITUVA – PR E AS INDÚSTRIAS DA MADEIRA

O Município de Imbituva – PR está situado na região Centro-Sul do Estado, com área de 757 km² e faz divisa com os Municípios de Ipiranga, Ivaí, Guamiranga, Prudentópolis, Irati, Fernandes Pinheiro e Teixeira Soares.

Segundo dados do IBGE (Censo do ano de 2010), o Município tem uma população total de 28.455 habitantes, cuja população economicamente ativa é de 10.885, sendo que 3.571 são mulheres, representando 33% desta população. O Índice de Desenvolvimento Humano - IDH é de 0,727 (BRASIL, 2010).

As atividades que movimentam a economia do Município são os Serviços, a Indústria e a Agropecuária.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em dezembro de 2009, a indústria de transformação no Município de Imbituva, PR, gerou 2.857 empregos formais, sendo 500 ocupados por mulheres, cujo salário médio no momento da admissão foi de R\$ 626,93 (BRASIL, 2010a).

A indústria da madeira e do mobiliário, no Município de Imbituva, Pr, segundo dados do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social - IPARDES, em dezembro de 2009 contava com 74 estabelecimentos, gerando 1.720 empregos, ocupando dessa forma, lugar de destaque no cenário municipal e estadual, pois, no Estado do Paraná, em 2009, o total de empregos nessa mesma atividade foi de 73.247, com 4.759 estabelecimentos (BRASIL, 2009)

O presente estudo tem como foco as indústrias da madeira que fabricam compensado no Município de Imbituva – PR, e estas, segundo dados colhidos junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Madeira e Sindicato das Indústrias da Madeira do Município de Imbituva – PR - Sindicato Patronal, são em número de 16, as quais geram 1.044 empregos formais, dos quais 228 são ocupados por mulheres.

A seguir os dados do Município de Imbituva – PR são apresentados em tabelas e quadros.

Tabela 1 – População – Imbituva – Pr Ano de 2010

POPULAÇÃO	NÚMEROS
Total	28.455
Total de Homens	14.391
Total de Mulheres	14.064
População Urbana	17.888
População Rural	10.567

Fonte: IBGE (BRASIL 2011)

Tabela 2 – População economicamente ativa (PEA) segundo zona e sexo – 2000 - Urbana, rural, masculino, feminino e PEA total - Município de Imbituva – PR

POPULAÇÃO	NÚMEROS
Urbana	6.553
Rural	4.332
Masculina	7.314
Feminina	3.571
PEA Total	10.885

Fonte: IPARDES - Resultados da amostra PEA de 10 anos e mais. (BRASIL 2011)

REFERENCIA	ÍNDICE
2000	0,73

Quadro 2 – Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – 2000 – Imbituva – Pr

Fonte: PNUD/CENSO/2000 – IBGE (BRASIL 2010)

Tabela 3 – Número de estabelecimentos e empregos segundo as atividades econômicas – 2009 – Município de Imbituva – PR

ATIVIDADES ECONÔMICAS	ESTABELECIMENTOS	EMPREGOS
Indústria de produtos minerais não metálicos	14	117
Indústria metalúrgica	3	4
Indústria de materiais de transporte	1	1
Indústria da madeira e do mobiliário	74	1720
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	3	6
Indústria têxtil, do vestuário e artefatos de tecidos	38	143
Indústria de calçados	4	813
Indústria de produtos alimentícios, de bebida e álcool etílico	14	53
Serviços industriais de utilidade pública	1	-
Construção civil	11	26
Comércio varejista	187	718
Comércio atacadista	18	62
Instituições de crédito, seguro e de capitalização	5	30
Administradoras de imóveis, valores mob. serv. tecn.prof. aux.ativ. econ.	20	53
Transporte e comunicações	13	28
Serviços de alojamento, alim.,reparo, manut.,radiodifusão e televisão	17	103
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	17	46
Ensino	9	85
Administração pública direta e indireta	2	788
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extração vegetal e pesca	69	239
TOTAL	556	5.035

Fonte: MTE – RAIS - Posição em 31 de dezembro 2009. (BRASIL, 2009)

Tabela 4 – Número de estabelecimentos e empregos segundo as atividades econômicas – 2009 – Estado do Paraná.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Empregos - Indústria da Madeira e do Mobiliário	66.199	68.344	69.109	73.613	77.327	82.008	76.896	74.707	78.140	75.564	73.247
Estabelecimentos - Indústria da Madeira e do Mobiliário	4.296	4.419	4.377	4.424	4.397	4.450	4.452	4.536	4.560	4.663	4.759
PEA (10 anos e mais) - Feminina	1.845.28										

Fonte: IPARDES (BRASIL 2009)

A exploração da madeira é praticada há décadas no Município de Imbituva, PR. Do relato de Teleginski e Martins (2008, p. 2), tem-se que:

Na década de 1940 existiam em Ibituva indústrias madeireiras de proprietários locais e outras que se instalaram na cidade, como a Haltrich e Leão Junior, que exploravam as florestas nativas então abundantes na região. Algumas dessas empresas, na maioria serrarias, dedicavam-se somente ao corte da madeira, realizando um extrativismo predatório. A Haltrich, era melhor equipada, transformava a madeira local em produtos como metros, brinquedos e caixas, muitos deles voltados ao mercado externo.

Segundo dados do IPARDES, em 1940 Ibituva tinha uma população de 17.358 pessoas, sendo 15.178 habitantes da área rural e 2.180 da área urbana. O índice de urbanização era de 12,56%. Em 1950, a população total era de 17.520 pessoas, residindo 14.627 na área rural e 2.893 na cidade; o índice de urbanização foi elevado para 16,51%, contudo, Ibituva continuava um município rural (IPARDES, 1993, p. 351).

Entre os anos de 1940 e 1970, foi a indústria da madeira a mais importante do Município de Ibituva e a que mais absorvia força de trabalho. O número de trabalhadores nesta indústria oscilou entre 687 em 1940 e 1.056 em 1970 (IPARDES, 1993, p. 351).

As serrarias se instalavam em Ibituva motivadas pela grande quantidade de florestas nativas da *araucária angustifolia*, conhecida como pinheiro do Paraná, de grande valor comercial. A mão-de-obra utilizada era a excedente do extrativismo da erva-mate que por estar em crise, estava dando lugar ao extrativismo da madeira. Instaladas no meio da floresta, as serrarias transferiam-se de lugar quando a reserva se esgotava; o interesse do proprietário de serraria era somente na exploração da madeira de lei e não na terra, de modo que fazia contratos por prazo certo, retirando-se do local quando não havia mais madeira a ser explorada (LAVALLE, 1981, p 103).

Nas florestas paranaenses havia várias madeiras de valor comercial como

pinheiro, cedro, imbuia, canela, sassafrás, araribá, peroba, e outras. Em 1939 a indústria da madeira e beneficiamento da mesma contava com 588 estabelecimentos, representando 24,68% do total. Em 1949 o percentual subiu para 32,10%, com 734 estabelecimentos. Em 1959 caiu para 21,21%; e de 1970 a 1980 os percentuais se mantiveram em 20% e 22% (TELEGINSKI e MARTINS, 2008, p. 7).

Do relato de Teleginski e Martins (2008, p. 2) confirma-se a presença de mulheres trabalhando na indústria da madeira desde a década de 1940:

Nessas indústrias trabalhavam muitos menores aprendizes, homens e mulheres que desempenhavam variadas funções, entre elas: tirador de serragem, operador de serra circular ou circuleiro, servente, cortador de madeira na mata, empilhador de cabos de vassoura, ajudante de torno, engradador de madeira, classificador, entre outras.

Tem-se notícia de que o trabalho feminino em uma das empresas era o de descascar árvores finas, segundo o relato de Teleginski e Martins (2008, p. 11).

A exploração predatória de madeira nativa deixou de ser praticada no Município; a madeira de lei ficou escassa; hoje a legislação é rigorosa, de modo que o corte de madeira de lei só é permitido mediante licença fornecida pelo órgão competente, o Instituto Ambiental do Paraná – IAP.

Atualmente a atividade madeireira no Município de Imbituva - PR é desenvolvida com o corte de árvores de reflorestamento. Demonstrando sua responsabilidade ambiental, uma das indústrias informa que,

...emprega em seus 400 hectares de florestas plantadas o manejo sustentado, promovendo o uso ecologicamente adequado, socialmente justo e economicamente viável dos recursos florestais, conciliando os interesses

dos usuários dos recursos com a necessidade de conservação e preservação do meio ambiente. Esta atividade prepara a floresta para a produção de árvores com dimensões e qualidades apropriadas. A madeira proveniente do manejo é para a utilização própria, destinada à energia, serraria e laminação (LAMINADORA CENTENÁRIO, 2011).

Nesse cenário de indústrias que utilizam madeira de reflorestamento para fabricação de compensado, foram escolhidas para a realização da pesquisa, três empresas que mais empregam mão-de-obra feminina, cujo perfil das mesmas segue no próximo tópico.

4.2 AS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO E SEU PROCESSO DE PRODUÇÃO

A pesquisa foi realizada em três empresas fabricantes de compensado, estabelecidas no Município de Imbituva - PR, cujo perfil das mesmas descreve-se a seguir.

A primeira empresa situa-se distante cerca de três mil metros do centro da cidade, em uma área de cerca de 2.000 m². É empresa de porte médio, tributa pelo lucro real e não é optante do Programa Empresa Cidadã. O número total de empregados é cinquenta e dois, dos quais quinze são mulheres. A administração é feita pessoalmente pelo proprietário, contando com uma equipe de empregadas no escritório. A equipe administrativa trabalha em instalações separadas da linha de produção, pois esta ocorre em grandes barracões. O trabalho na linha de produção é executado em turnos ininterruptos. A empresa possui refeitório, bebedouros, sanitários com chuveiros, masculinos e femininos, CIPA e Técnico em Segurança do Trabalho. O processo de produção segue o padrão para a fabricação do produto

chapa de compensado, utilizando-se de maquinários como torno, esteiras, passadeiras, secador, prensas, empilhadeira. O produto final tem qualidade para exportação. Os empregados são todos sindicalizados. A rotatividade de empregados e o absenteísmo são baixos.

A segunda empresa situa-se praticamente dentro da cidade ocupando uma área de cerca de 3.000 m². É empresa de porte médio e tributa pelo Programa Simples. O número total de empregados é cento e oitenta e dois, dos quais oitenta e cinco são mulheres. A administração da empresa é feita pelo próprio proprietário, contando com colaboradores homens e mulheres. O escritório tem ambientes distintos: em um imóvel funciona a recepção e o setor de recursos humanos, em outro a parte contábil, vendas, administração de um modo geral. A produção acontece em grandes barracões, apropriados para tal e ocorre em turnos ininterruptos de trabalho. A empresa possui refeitório, bebedouros, sanitários com chuveiros, masculinos e femininos, CIPA e Técnico em Segurança do Trabalho. O processo de produção segue o padrão para a fabricação do produto chapa de compensado, utilizando-se de maquinários como torno, esteiras, passadeiras, secador, prensas, empilhadeira. O produto final tem qualidade para exportação. Os empregados são todos sindicalizados. A rotatividade de empregados e o absenteísmo são baixos.

A terceira empresa situa-se na zona rural da cidade, cujas instalações estão em um terreno de cerca de 60.000 m². É empresa de grande porte e tributa pelo Lucro Real, não optante do Programa Empresa Cidadã. Conta com cento e dez empregados, dos quais dezesseis são mulheres. A administração da empresa é feita pessoalmente pela proprietária, contando com equipe de colaboradores homens e mulheres no escritório. A produção é feita em turnos ininterruptos de trabalho, em

grandes barracões apropriados para tal. A empresa possui refeitório, bebedouros, sanitários com chuveiros, masculinos e femininos, CIPA, Técnico em Segurança do Trabalho e Brigada de Incêndio, contando com sistema de hidrante. O processo de produção segue o padrão para a fabricação do produto chapa de compensado, utilizando-se de maquinários como torno, esteiras, passadeiras, secador, prensas, empilhadeira. O produto final tem qualidade para exportação. Os empregados são todos sindicalizados. A rotatividade de empregados e o absenteísmo são baixos.

O processo de produção da chapa de compensado é praticamente o mesmo nas três empresas; varia, de uma para outra, o porte e o modelo do maquinário. A terceira empresa produz algumas chapas diferenciadas a pedido de importadores, assim como assentos para cadeiras. As toras de madeira são extraídas nas dimensões adequadas e transportadas até o pátio da empresa. Nesse momento inicia-se o processo de produção que segue as seguintes etapas:

1. Cozimento das toras – as toras, ainda no pátio, são cobertas e aquecidas por um sistema de vapor, que as prepara para a laminação.
2. Laminação – já na entrada do barracão, as toras são colocadas em um torno que as transforma em lâminas.
3. Corte das lâminas – nesse momento as lâminas vão à guilhotina para serem cortadas do tamanho adequado, conforme a demanda de produção.
4. Secagem – as lâminas são colocadas em secadores que são alimentados em uma extremidade; as lâminas percorrerem o interior do secador em esteiras, e são recebidas na outra extremidade, já secas.
5. Classificação das lâminas – nesse momento as lâminas são classificadas e separadas conforme a demanda da produção.

6. Colagem – as lâminas são colocadas em máquinas chamadas Passadeiras, onde entre dois rolos recebem cola.
7. Montagem – as lâminas são recebidas da Passadeira e acomodadas em camadas.
8. Assemblagem – as lâminas são depositadas na prensa.
9. Pré-prensagem – nessa fase ocorre a uniformização da montagem.
10. Prensagem – é o momento em que ocorre a colagem definitiva das lâminas, em chapas de espessura que variam conforme os pedidos dos clientes.
11. Emassamento – é o momento em que se aplica massa para corrigir pequenas falhas que porventura existam na superfície da chapa.
12. Usinagem – já é a fase de acabamento.
13. Lixamento – polimento.
14. Enfardamento – as chapas são enfardadas para serem enviadas aos clientes.

Observa-se a presença de mulheres nas seguintes fases de produção do compensado: na Laminação, recebendo as lâminas que saem do torno (este é operado por homens); na Secagem, colocando e recebendo lâminas do secador; na Classificação de lâminas; na Colagem, colocando e recebendo lâminas da Passadeira; na Montagem, acomodando as lâminas em camadas; no Emassamento, aplicando massa para correção de falhas das chapas. Eventualmente as mulheres suprem a necessidade de aumento de pessoal na fase de Lixamento e Enfardamento.

Nas fases da produção onde há presença de mulheres, foi colhida uma

amostra aleatória destas, que mostrando satisfação em participar da pesquisa, responderam ao questionário que lhes foi aplicado, contendo questões que permitem traçar o perfil das mesmas, conhecer suas condições de trabalho e saúde, assim como sua opinião sobre aspectos positivos e negativos do trabalho que realizam. A última pergunta, aberta, possibilitou que deixassem algum comentário geral sobre o trabalho.

A partir deste momento são apresentados os resultados da pesquisa com a devida discussão, salientando que a fim de preservar a identidade tanto de empregadores quanto de empregadas participantes, não serão citados nomes, e será utilizado o termo “empregador” para referir-se a quem emprega, independente da administração estar em mãos masculinas ou femininas.

4.3 O PERFIL DAS MULHERES EMPREGADAS

Com base no conjunto de informações colhidas pelos instrumentos da pesquisa, destacam-se para análise alguns aspectos que permitem uma visualização das principais características das mulheres respondentes da pesquisa.

Tabela 5 – Perfil das mulheres empregadas

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Faixa etária	< 20	0	1	0	1	3%
	21 - 30	4	11	6	21	53%
	31 - 40	4	2	5	11	28%
	41- 50	2	4	0	6	15%
	> 50	1	0	0	1	3%
	Total	11	18	11	40	100%
Estado Civil	Solteira	2	4	3	9	23%
	Casada	6	8	4	18	45%
	Convivente	3	4	3	10	25%
	Divorciada	0	2	1	3	8%
	Viúva	0	0	0	0	0%
	Total	11	18	11	40	100%
Filhos	Sim	10	13	9	32	80%
	Não	1	5	2	8	20%
	Total	11	18	11	40	100%
Escolaridade	1ª a 4ª	3	7	5	15	38%
	5ª a 8ª	6	4	3	13	33%
	Médio	1	5	3	9	23%
	Superior	1	2	0	3	8%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011.

O perfil das mulheres empregadas nas indústrias de compensado do Município de Imbituva – PR, segundo os dados colhidos, apresenta um quadro como descrito a seguir.

A faixa etária prevalente é entre 21 e 30 anos, representando 53%; entre 31 e 40 anos são 28%; entre 41 e 50 anos, 15%. Registra-se a participação na pesquisa de uma empregada com mais de 50 anos e uma empregada com menos de 20 anos, a primeira trabalhando na linha de produção e a segunda, na recepção.

O estado civil da maioria é “casada”, 45%, contudo, 25% declaram-se “conviventes”, estado este que se assemelha ao de casada, pois é a união com ânimo de constituir família; 23% das mulheres são solteiras e 8% divorciadas. A maioria, 80% tem filhos.

O grau de escolaridade prevalente é de 1ª a 4ª séries do ensino

fundamental, 38% das mulheres. As que possuem escolaridade de 5ª a 8ª séries, são 33% e ensino médio, 23%. Das mulheres respondentes da pesquisa, apenas três possuem curso superior e trabalham no setor administrativo.

Tabela 6 – Trabalho em indústria de compensado (Tempo)

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Trabalho em indústria (anos)	< 2	0	4	5	9	23%
	2 a 4	1	5	1	7	18%
	4 a 6	2	2	1	5	13%
	6 a 8	3	1	2	6	15%
	8 a 10	1	3	1	5	13%
	10 a 12	1	0	0	1	3%
	12 a 15	3	3	1	7	18%
	Total	11	18	11	40	100%
Trabalho em empresa (anos)	< 2	4	4	5	13	33%
	2 a 4	1	8	2	11	28%
	4 a 6	3	1	1	5	13%
	6 a 8	2	3	2	7	18%
	8 a 10	0	1	0	1	3%
	10 a 12	0	0	0	0	0%
	12 a 15	1	1	1	3	8%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011.

O tempo em que trabalham em indústria de compensado varia entre menos de 2 anos até 15 anos, prevalecendo o número das que trabalham há menos de 2 anos no setor, 23%. As que trabalham de 2 a 4 anos e de 12 a 15 anos apresentam percentual igual, 18%; de 6 a 8 anos, 15%; de 4 a 6 anos e de 8 a 10 anos novamente o percentual é o mesmo, 13% e de 10 a 12 anos, 3%.

Indagadas sobre o tempo em que trabalham na empresa pesquisada, obteve-se a informação de que 33% trabalham há menos de 2 anos; 28% entre 2 e 4 anos; 18% entre 6 e 8 anos; 13% entre 4 a 6 anos; 8% de 12 a 15 anos e 3 % entre 8 e 10 anos.

Observou-se, por ocasião da aplicação do questionário, que as respondentes procuram preservar os cuidados com a apresentação pessoal, de modo que mesmo as que trabalham na linha de produção estavam com cabelos alinhados, algumas com leve maquiagem e unhas pintadas, o que se pode observar

no momento em que assinavam o Termo de Consentimento da pesquisa.

4.4 MULHERES SATISFEITAS COM O TRABALHO QUE REALIZAM

Salvo uma exceção, as mulheres gostam do trabalho que executam, e mantém com gerentes e colegas, um bom relacionamento, em clima de fraternidade e solidariedade.

Tabela 7 – Gosta do trabalho?

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Gosta do trabalho	Não	1	0	0	1	3%
	Sim	10	18	11	39	98%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011.

Indagadas sobre o motivo de gostarem do trabalho, as respostas estão apresentadas no Quadro 3, expondo a quantidade de vezes que os mesmos motivos foram mencionados.

PORQUE GOSTAM DO TRABALHO	
1. Está acostumada	5
2. Sente-se bem	3
3. É meio período; único serviço de meio período	3
3. Prefere entre outros trabalhos	2
4. Não fez outro trabalho	2
5. Pela remuneração	2
6. É distração	2
7. Não é pesado	2
8. Tem facilidade de executar	1
9. O serviço é bom	1
10. Pelo tempo que realiza, gosta do trabalho	1
11. Melhor que doméstica	1
12. Melhor que trabalhar no fumo	1
13. Vai bem no trabalho	1
14. Gosta do pessoal, é uma família	1
15. Não tem muita “ferpa” não machuca as mãos	1
16. Está na área de formação profissional	1
17. Gosta de ter uma atividade	1
18. Tem bons relacionamentos, consegue resolver problemas da empresa	1
19. Identifica-se com o trabalho	1
20. Divertido	1
21. Prefere a lixadeira, mesmo que tenha pó	1
22. Sempre gostou de trabalhar, não precisa trabalhar agachada	1
23. Acha que é a melhor função	1
24. Aprendeu muito com o trabalho	1
25. Gostaria de trabalho mais limpo e arejado	1

Quadro 3 – Satisfação com o trabalho

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Algumas respondentes, por certo, estão plenamente satisfeitas com o seu trabalho, a julgar pelas respostas “é distração”, “divertido”, “está na área” (da sua formação acadêmica), “tem bons relacionamentos, consegue resolver problemas da empresa”, “sente-se bem”, “gosta do pessoal, é uma família”, “identifica-se com o trabalho”, “tem facilidade de executar”, “aprendeu muito com o trabalho”, “sempre gostou de trabalhar, gosta por não precisar trabalhar agachada”. Algumas demonstram ter feito opção por esse trabalho, quando dizem que “prefere entre outros trabalhos”, “prefere a lixadeira mesmo que tenha pó”.

A satisfação com o trabalho que realizam pressupõe o bem estar no campo da realidade afetiva (mental, psíquica, de relações sociais), um dos elementos propostos por Dejours (1986, p. 8) a ser introduzido no conceito de saúde, para quem esta é “para cada um homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem estar físico, psíquico e social”.

Entretanto, aquelas que revelam estar realizando o trabalho apenas porque “gosta de ter uma atividade”, ou porque “está acostumada”, demonstram um comodismo, uma indiferença por estar realizando este ou aquele trabalho, aliadas às que dizem “não é pesado”, “não tem muita 'ferpa' não machuca”. Aquela que alega não ter feito outro trabalho demonstra não ter parâmetro de comparação e, portanto, se diz satisfeita.

A satisfação com o trabalho também se revela pelo retorno financeiro, quando dizem que gostam do trabalho “pela remuneração”. Tendo em vista a organização sindical do setor madeireiro, as respondentes recebem pelo trabalho que executam, o piso salarial da categoria, acrescido de algum adicional a que façam jus, juntamente com benefícios acordados na Convenção Coletiva de Trabalho, a exemplo de cesta básica. Assim, a remuneração ultrapassa o valor que

receberiam se trabalhassem no comércio, como domésticas ou diaristas.

Saliente-se a importância das conquistas femininas no âmbito da legislação trabalhista, incorporadas pela Constituição de 1988, a exemplo da igualdade entre homens e mulheres, podendo estas trabalhadoras executarem tarefas e inserirem-se em ambientes industriais antes reservados apenas aos homens, e nesse caso específico, a isonomia salarial, de modo que recebem salários iguais aos dos homens, evidentemente quando exercem a mesma função.

Também, a satisfação de algumas mulheres pelo trabalho que realizam traduz-se na possibilidade de poderem conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho fora do lar. Respondem: “é meio período; único serviço de meio-período”. Estas são empregadas de uma das empresas que, planejando uma política de acolhimento de mulheres em sua linha de produção, estabeleceu na fase de produção de secagem das lâminas, para trabalhar no Secador, jornada de 6 horas (sem possibilidade de trabalhar horas extras). Assim, a empresa faz troca de grupos de empregadas no Secador a cada 6 horas, abrindo mais postos de trabalho para as mulheres e permitindo conciliarem as responsabilidades familiares, uma vez que ficam menos tempo fora do lar e afastadas dos filhos. A ausência prolongada, em jornada normal de 8 horas diárias, por vezes era motivo para que os companheiros acusassem as mulheres pelos problemas de saúde das crianças, forçando-as a abandonar o emprego. Sendo a jornada reduzida, tais mulheres permanecem por mais tempo no emprego.

Oportunidade de trabalho ou precarização do trabalho? Para Nogueira (2004, p. 86), é a precarização que tem sexo, pois a flexibilidade da jornada de trabalho feminina só é possível porque as mulheres estão em empregos com jornadas mais curtas em nome da conciliação entre a vida familiar e a vida

profissional, e Hirata, (1999, p. 8) complementa que “se pressupõe que essa conciliação é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino”.

A realidade dessas mulheres que se sentem satisfeitas com o trabalho de 6 horas diárias, confirma o entendimento de Nogueira (2004, p. 89) quando afirma que o capitalismo, ao mesmo tempo em que permite a emancipação feminina, “acentua a sua exploração ao estabelecer uma relação harmônica entre precarização e mulher, criando formas diferenciadas de extração do trabalho excedente”. E mais, a opressão masculina perante a mulher é um dos fatos relevantes que concorre para essa situação, como afirma Mészáros (2002, p. 271).

Mesmo com característica de precarização do trabalho, o fato é que dispondo de um posto de trabalho com jornada reduzida, a mulher se faz inserir no mercado de trabalho; é oportunidade de trabalho, que as mulheres aproveitam e sentem-se satisfeitas.

Foram levantados aspectos positivos e negativos do trabalho, (que agradam e desagradam as mulheres empregadas). Seguem elencados nos Quadros 4 e 5 o registro da quantidade de vezes que foram mencionados:

O QUE MAIS AGRADE NO TRABALHO	
1. Bons relacionamentos	12
2. O próprio trabalho	11
3. Remuneração	9
4. Companheiras de trabalho	7
5. Ambiente bom	6
6. Distração	5
7. Nenhum aspecto apontado	4
8. Gerente, patrão	2
9. Realização profissional	1
10. Contato com clientes	1
11. Trabalha só entre mulheres	1
12. Horário de 6 horas	1
13. Liberdade de expressão com o patrão	1
14. O bom andamento do trabalho	1
15. Convivência com as colegas	1
16. Horário de segunda-feira a sexta-feira e não precisa trabalhar no feriado	1

Quadro 4 – Aspectos positivos do trabalho

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

O QUE MAIS DESAGRADA NO TRABALHO	
1. Nenhum aspecto apontado	12
2. Discussões entre funcionários	2
3. Horário longo	2
4. Falta de fiscalização do gerente (alguns trabalham menos)	2
5. Falta de entrosamento entre pessoas	2
6. Desrespeito à hierarquia (alguns vão reclamar direto com o patrão)	1
7. Salário	1
8. Falta de intervalo para lanche (no Secador)	1
9. Pagamento incorreto de horas extras	1
10. Estar sozinha no posto de trabalho	1
11. Acúmulo de tarefas	1
12. Interferência de um no trabalho do outro	1
13. Falta de promoções	1
14. Críticas de quem não se esforça	1
15. O gerente	1
16. Não gosta da ginástica	1
17. Não emassar atrás da prensa, emassar nos trilhos	1
18. Falta de diálogo entre os funcionários e gerente	1
19. Falta de valorização financeira	1
20. Deveria haver incentivo por tempo de trabalho	1
21. Deveria ganhar por produção também	1
22. Quem não é superior e quer mandar	1

Quadro 5 – Aspectos negativos do trabalho

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

O percentual das mulheres que gostam do trabalho que realizam é de 97%.

4.5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA INDÚSTRIA MADEIREIRA

Consoante já exposto, as empresas fabricantes de compensado acolhem mão-de-obra feminina no setor administrativo e em algumas fases da produção, a saber, na Laminação, recebendo as lâminas que saem do torno (porém este é operado por homens); na Secagem, colocando e recebendo lâminas do secador; na Classificação de lâminas; na Colagem, colocando e recebendo lâminas da Passadeira; na Montagem, acomodando as lâminas em camadas; no Emassamento, aplicando massa para correção de falhas das chapas. Eventualmente as mulheres suprem a necessidade de aumento de pessoal na fase de Lixamento e

Enfardamento. Segundo as mulheres, as tarefas de “bater chapa” e “amarrar lixo” não seriam adequadas para elas, muito embora às vezes as executem. As fases da produção em que as mulheres não estão inseridas são aquelas que demandam força muscular incompatível com a condição feminina, segundo a legislação que estabelece limite de esforço físico. Portanto, há trabalho próprio apenas para homens e outros passíveis de serem realizados tanto por homens como por mulheres.

Cargos de chefia e/ou gerência são ocupados por mulheres apenas no setor administrativo da empresa, cujo desempenho é tranquilo, sem problemas de insubordinação por parte dos homens; na linha de produção os cargos são ocupados por homens.

As mulheres foram questionadas se, no exercício do seu trabalho, entendiam que teriam chances de serem promovidas, ao que responderam conforme Tabela 8.

Tabela 8 – Chances de promoção

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Chance de promoção	Não	9	8	5	22	55%
	Sim	1	7	1	9	23%
	Talvez	1	3	5	9	23%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Apenas uma trabalhadora respondeu que foi retirada da linha de produção para trabalhar no escritório em razão do seu grau de estudo, entendendo essa sua ascensão como uma promoção. Uma trabalhadora da linha de produção relatou ter recusado promoção para ser “Encarregada” porque analisou que se desse qualquer problema, poderia ser responsabilizada e até despedida; logo, preferiu não assumir tal responsabilidade. Algumas, 23% entendem que podem vir a ser promovidas; 23% têm dúvidas (talvez) e 55% entendem que não têm chances de promoção,

justificando com as afirmativas do Quadro 6.

1	Para mulher é difícil, a preferência é dos homens
2	Gerentes são sempre homens (4 afirmativas iguais)
3	Não tem promoção
4	Não tem cargo a ser promovido
5	Gerência é só para homem
6	Sou mulher, falta estudo
7	Estou sempre na mesma função
8	Falta estudo

Quadro 6 – Promoção

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

As respostas das mulheres demonstram que elas estão de certa forma conformadas com a realidade na qual estão inseridas, de que por uma questão cultural persistem no mundo do trabalho a ideia e a prática da subordinação da mulher em relação ao homem.

Constata-se que nas indústrias pesquisadas há divisão sexual do trabalho não apenas por imposição legal (limite de esforço), mas pela questão de gênero, de uma herança histórica e de costumes de que certos cargos devem ser ocupados por homens. Não que este pensamento venha de cima para baixo, por imposição do empregador. As próprias empregadas, na sua maioria respondendo que não têm chances de serem promovidas, mostram o conformismo justificando que gerência é só para homens, admitindo, porém, que lhes falta o estudo.

Se tais mulheres pudessem buscar o preparo, a qualificação necessária para o desempenho, por certo poderiam vir a ocupar gerências nas fases da produção dentro da indústria. O entrave não é o fato de serem mulheres e sim o despreparo para o exercício da função.

Os empregadores deixam claro que as mulheres poderão ocupar cargos de gerência na linha de produção, desde que estejam preparadas para tal; admitem que somente os homens estão ocupando gerências, “por falta de preparo suficiente das

mulheres”, e acrescentam, “até gerente homem está difícil”.

Contudo, os empregadores têm consciência das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para dispor de tempo para se qualificar, pois após o expediente na indústria, executam as tarefas domésticas que as esperam. No entendimento de Nogueira (2004, p. 93), há evidências de que o capital se opõe ao processo de emancipação da mulher, visto que ele necessita do trabalho feminino, tanto no espaço produtivo quanto no reprodutivo, preservando em ambos os casos, os mecanismos que geram a subordinação da mulher.

Neves (2000, p 179), constata essa realidade de divisão sexual do trabalho, afirmando que, apesar das inovações tecnológicas que eliminaram tarefas pesadas, sujas e insalubres (concepção que marca as relações de gênero na sociedade) que permitiria maior incorporação de mulheres e a eliminação da discriminação no local de trabalho, percebe-se claramente, as dimensões histórica e cultural da qualificação de mão-de-obra, expressando as relações de gênero na sociedade, em que as mulheres ocupam, na maioria das vezes, situações de subordinação.

Um dos empregadores esclarece que, por meio de convênios, oferece aos empregados, cursos de capacitação, de atualização, contudo, quem adere são os homens, justamente pelo fato de que sua jornada encerra no momento em que termina seu horário de trabalho, podendo comparecer às aulas; para a mulher, a jornada não se encerra no mesmo momento, continua em casa com as tarefas domésticas, o que dificulta sua adesão aos programas oferecidos pela empresa.

Há um outro aspecto favorecendo a divisão das tarefas, o temor do colega masculino em perder seu posto para uma mulher qualificada, que desempenhe melhor que ele sua função. Um dos empregadores noticia que já orientou gerente seu, operador de determinada máquina, a iniciar treinamento com certas mulheres

que demonstram interesse e capacidade, a fim de que também saibam operar as máquinas; esse treinamento é sempre adiado por eles.

O desinteresse do gerente homem em preparar uma mulher para operar a mesma máquina que ele, denota a insegurança de que eventualmente possa vir a perder seu posto para essa mulher, se o desempenho desta for melhor que o seu, comenta o empregador; talvez aja intenção de proteger o posto do homem. Se houver necessidade de cortes de empregados, os critérios adotados pelo empregador hoje, diferem daqueles que se adotavam em outras épocas, quando se iniciava, pelos solteiros e pelas mulheres, preservando os homens casados que supostamente eram provedores da família. Atualmente, o critério de corte é pela competência, organização, dedicação, desempenho, possibilitando à mulher detentora destes atributos que permaneça na vaga ao invés de um homem. E reconhece-se que hoje muitas mulheres são as provedoras da família, ou vivem só, usufruindo sua independência financeira.

Os temores dos homens hoje, em relação à ocupação dos postos de trabalho pelas mulheres, assemelham-se ao que ocorria no início da industrialização, conforme relata Baron (*apud* Scott, 1994, p. 465), que os oradores dos sindicatos, invocavam estudos médicos e científicos para argumentar que as mulheres não eram fisicamente capazes de desempenhar “trabalhos de homem”, ao mesmo tempo em que apontavam perigos para sua moralidade.

A divisão sexual do trabalho está presente também nos Sindicatos. No Sindicato de Trabalhadores da categoria a que pertencem as mulheres respondentes da pesquisa, não há mulheres na diretoria. No entendimento de uma das empregadas, a presença de mulheres na diretoria poderia contribuir para melhor abordagem de assuntos específicos ao trabalho da mulher, a fim de melhorar as

condições de trabalho destas.

Essa temática de resistência dos homens em relação às mulheres que eventualmente possam estar ocupando postos de trabalho que poderiam ser seus, reporta a uma história real retratada no filme *Terra Fria* (INTERFILMES, 2011). Este filme, demonstrando o extremo da discriminação contra o trabalho da mulher, narra o drama de uma mulher que tem a ousadia de abandonar o marido que a espancava, para procurar um emprego e sustentar sozinha seus dois filhos. Assim, resolve trabalhar numa mineradora de ferro no estado de Minesota, nos Estados Unidos. A maioria masculina da mina não é receptiva para com as poucas mulheres que trabalham no local, direcionando a estas, provocações e xingamentos a níveis insuportáveis. As reclamações das empregadas não são ouvidas, de modo que acionam judicialmente a empresa, de forma coletiva, obtendo as mesmas ganho de causa, recebendo indenização pelos abusos de assédio sexual e discriminação sofridos dentro da empresa. Essa ação serviu de precedente para outras ações e influenciou lutas feministas em todo o mundo.

Saliente-se que a única semelhança que se poderia vislumbrar entre a história desse filme e as indústrias pesquisadas, seria a suposta proteção de determinados postos de trabalho a favor dos homens em detrimento das mulheres quando aqueles não demonstram muito interesse em prepará-las para determinada função. Contudo, há de se frisar que as mulheres tem sido muito bem recebidas para o trabalho nas indústrias de compensado.

Apesar de alguns aspectos negativos apontados pelas empregadas, e detalhes que demonstram a divisão sexual do trabalho nas empresas pesquisadas, os relacionamentos são bons, tanto que é apontado como o item que mais agrada no trabalho.

4.6 O SALÁRIO DAS MULHERES E O SENTIMENTO DE VALORIZAÇÃO PELO TRABALHO

Indagou-se às mulheres se o salário que percebem seria a única fonte de renda da família, e/ou a principal fonte de renda da família.

Tabela 9 – Renda e valorização pelo trabalho

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Salário única fonte de renda	Não	8	13	9	30	55%
	Sim	3	5	2	9	23%
	Total	11	18	11	40	100%
Salário principal fonte de renda	Não	6	12	8	26	65%
	Sim	5	6	3	14	35%
	Total	11	18	11	40	100%
Sente-se valorizada pelo trabalho	Não	2	6	0	8	20%
	Sim	9	12	11	32	80%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

No século XIX, quando a mulher passou a ocupar espaço no mercado de trabalho, relata Scott (1994, p. 460) que se fixavam salários menores para as mulheres partindo do pressuposto de que o homem sustentava sua família, sendo o salário da mulher apenas um complemento, sem levar em conta a realidade da trabalhadora que muita das vezes sustentava sozinha sua família, ou simplesmente vivia sozinha.

Nas empresas pesquisadas há isonomia salarial entre homens e mulheres. Observa-se que 23% das mulheres participantes da pesquisa, declaram que seu salário é a única fonte de renda da família, e 35% declaram que seu salário é a principal fonte de renda da família. Contudo, a maioria das mulheres, 65% recebe salários que complementam a renda familiar, persistindo aquele pressuposto do homem provedor da família. Esta renda complementada pelo salário da mulher, permite à família investir na compra da casa própria e de carro, segundo dados

colhidos.

As mulheres, em sua maioria, 80%, sentem-se valorizadas pelo trabalho que realizam. Ao serem indagadas “por que” sentem-se valorizadas, responderam conforme registro do Quadro 7, em ordem de menção:

POR QUE SE SENTE VALORIZADA PELO TRABALHO	
1. Elogios do empregador, gerente, líder, colegas	8
2. Valorização própria	7
3. Financeiramente	6
4. Superiores não reclamam	3
5. Pelo próprio trabalho	2
6. Pela qualidade e valor do produto	2
7. Realiza muito bem o trabalho, ajuda na produção	2
8. Faz falta, pois as outras não trabalham nesta máquina	1
9. Recebeu aumento para não deixar o emprego	1
10. Porque tem os mesmos direitos que os homens	1
11. O salário é igual ao dos homens	1

Quadro 7 - Valorização

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

A desvalorização pelo trabalho é sentida por 20% das mulheres participantes, sob as argumentações elencadas no Quadro 8.

POR QUE SE SENTE DESVALORIZADA PELO TRABALHO	
1. Poderia ser melhor	1
2. Devia ganhar mais	1
3. Falta de incentivo	1
4. O empregador não percebe o valor do trabalho	1
5. Ninguém dá valor	1
6. Faz, faz e nunca tá bom	1
7. Repetição de tarefas por desorganização	1

Quadro 8 - Desvalorização

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

A subjetividade da resposta à pergunta sobre o sentimento de valorização no trabalho faz com que surjam respostas antagônicas de pessoas que estão exatamente na mesma situação. Muito embora algumas mulheres não se sintam valorizadas pelo trabalho que executam, os empregadores são unânimes em declarar que gostam do trabalho das mulheres, pois estas levam a sério, não reclamam, aprendem com facilidade, possuem habilidade, capricho, organização, dedicação e muitas vezes trabalham melhor que os homens. Talvez esse

reconhecimento por parte do empregador não esteja sendo percebido pelas mulheres.

4.7 AS CONDIÇÕES E O AMBIENTE DE TRABALHO

A pesquisa envolveu trinta e três empregadas do setor da produção e sete empregadas do setor administrativo das empresas, sendo que, na empresa número três não participou empregada do setor administrativo, pois a mesma encontrava-se em período de férias por ocasião da coleta de dados.

Na Tabela 10, demonstra-se o número de empregadas participantes da pesquisa, dos setores administrativos e de produção, e neste nas respectivas fases, salientando-se que o número de mulheres ouvidas é proporcional ao número de mulheres que trabalham nas diferentes fases de produção. Na montagem aparece o maior percentual, 35%, seguido da fase de secagem das lâminas, com 25%. Na laminação, 13%; na lixadeira, 5% e no emassamento, 5%.

Tabela 10 Setores pesquisados

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Setor						
Administrativo		2	5	0	7	18%
Setor						
Produção	Laminação	0	2	3	5	13%
	Secagem	3	5	2	10	25%
	Montagem	4	5	5	14	35%
	Lixadeira	2	0	0	2	5%
	Emassamento	0	1	1	2	5%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Tabela 11 – Jornada de trabalho

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Horário	8 h	11	13	11	35	88%
	6 h	0	5	0	5	13%
	Total	11	18	11	40	100%
Horas Extras	Não	1	6	0	7	18%
	Sim	10	12	11	33	83%
	Total	11	18	11	40	100%
Intervalo	Sem intervalo	0	5	0	5	13%
	Para lanche	11	13	11	35	88%
	Total				40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

A jornada de trabalho das mulheres é de oito horas diárias, com exceção daquelas que trabalham no secador de uma das empresas, cujo horário de trabalho, é de seis horas diárias. Portanto, 88% das mulheres trabalham oito horas diárias.

Horas extras são trabalhadas conforme a necessidade da demanda. Portanto, afirmam as empregadas que prestam horas extras, porém eventualmente, perfazendo 83% das mulheres. As 18% que não prestam horas extras são as que trabalham no Secador, com jornada de seis horas diárias e uma recepcionista/secretária.

Igualmente, verifica-se que 88% das mulheres têm o intervalo para almoço (entre uma hora e uma hora e meia, conforme a empresa) e lanche (10 minutos pela manhã e quinze minutos à tarde), contudo, os intervalos não alcançam as mulheres que trabalham com jornada de seis horas.

Tabela 12 – Execução do Trabalho

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Tarefas	Mesmas	8	16	6	30	75%
	Variadas	3	2	5	10	25%
	Total	11	18	11	40	100%
Posição corporal	Em pé	9	13	11	33	83%
	Sentada	2	5	0	7	18%
	Total	11	18	11	40	100%
Bancada	Não	1	3	3	7	18%
	Sim	10	15	8	33	83%
	Total	11	18	11	40	100%
Peso - Acima de 20 Kg	Não	11	18	11	40	100%
	Sim	0	0	0	0	0%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Quanto às tarefas que realizam, 75% das respondentes declaram realizar sempre as mesmas tarefas, e 83% executam o trabalho sempre em pé. As que executam trabalho sentadas, 18%, são do setor administrativo.

Quanto à mesa/bancada ou máquina em que trabalham, 83% das mulheres declaram que está em altura compatível com a sua estatura. Apenas 18% sinalizam que a bancada/mesa ou máquina poderia ser mais alta ou mais baixa. Inclusive, houve o comentário de uma empregada de que como trabalha em dupla e sua companheira é de estatura menor, a máquina estaria adequada ao tamanho da pessoa mais baixa, exigindo que ela, por ser mais alta, faça sempre um movimento de curvatura para a execução do trabalho.

Indagadas se o trabalho que executam exige que façam esforço físico com força muscular própria equivalente a mais de vinte quilos, houve unanimidade em responder que não. Para transporte de fardos pesados há o carrinho sobre trilhos.

Tabela 13 – Ambiente de trabalho

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Iluminação adequada	Não	0	1	0	1	3%
	Sim	11	17	11	39	98%
	Total	11	18	11	40	100%
Barulho	Não	2	1	5	8	20%
	Sim	9	17	8	32	80%
	Total	11	18	11	40	100%
Poeira	Não	3	6	3	12	30%
	Sim	8	12	8	28	70%
	Total	11	18	11	40	100%
Cheiro	Não	4	5	4	13	33%
	Cola	6	12	3	21	53%
	Outro	1	1	4	6	15%
	Total	11	18	11	40	100%
Ventilação	Não	2	6	0	8	20%
	Sim	5	8	9	22	55%
	Mais ou menos	4	4	2	10	25%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

A iluminação do ambiente de trabalho é considerada adequada, por 98% das

mulheres. A ventilação do ambiente foi considerada adequada por 55% das mulheres; mais ou menos adequada por 25% e inadequada por 20%.

Indagadas sobre a existência e intensidade de barulho, poeira e cheiro no ambiente de trabalho, 80% confirmam que há muito barulho, 70% afirmam que há poeira e 68% sentem cheiro forte, sendo que 53% citam o cheiro de cola, e 15% outros odores como cheiro da própria madeira, bolor de madeira e água do cozimento das toras.

Tabela 14 – Uso de Equipamentos de proteção individual - EPI

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
EPIs	Não	2	5	0	7	18%
	Auricular	9	13	11	33	83%
	Botina	8	13	11	32	80%
	Luva	9	9	3	18	45%
	Máscara	1	0	3	4	10%
	Avental	3	2	0	5	13%
	Óculos	0	0	1	1	3%
	Tensor/músculo	0	0	1	1	3%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

As empregadas na sua maioria utilizam-se de equipamentos de proteção individual, na proporção da tabela acima. As empregadas do setor administrativo não se utilizam de equipamentos de proteção individual. Na produção, 83% usa o protetor auricular; 80% botinas; 45% luvas; 13% avental; 10% máscara e 3% óculos e tensor para músculo do braço.

Pelo que se observou pessoalmente no ambiente pesquisado, e pelos dados colhidos junto às empregadas, as empresas buscam atingir o objeto da segurança e higiene do trabalho, a fim de proporcionar às empregadas a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Do conceito de segurança e higiene do trabalho posto por Simonin (*apud* NASCIMENTO, 2002 p. 402), as empresas procuram impor um corretivo de ordem fisiológica, biológica, psicológica e técnica no chamado “complexo homem-máquina”, em face do que estas possam causar de danos às trabalhadoras. Para eliminação dos riscos advindos do trabalho, cumprem com o fornecimento de

equipamentos de proteção individual; no “complexo trabalhador-ambiente”, existe a preocupação de edificações adequadas, na altura, aberturas, pisos, instalações sanitárias de modo a evitar e eliminar os riscos e perigos para as trabalhadoras.

As empresas pesquisadas cumprem a determinação legal da presença do Técnico em Segurança do Trabalho, CIPA, e uma delas possui Brigada de Incêndio constituída e atuante.

É na observância das Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, que as empresas propiciarão a almejada saúde às trabalhadoras, lembrando que “a espinha dorsal das NRs pode ser revelada pela política de definição restrita dos fatores de risco do ambiente de trabalho, pela ênfase de proteção de acidentes com o uso de EPIs”, conforme elucida Machado (2001, p.99).

4.8 A SAÚDE DAS MULHERES

As Tabelas 15, 16, 17, 18, 19 e 20 demonstram os dados obtidos junto às empregadas a partir de questionamentos sobre sua saúde.

Tabela 15 - Estado de Saúde/Dor

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Estado de saúde	Ótimo	2	4	2	8	20%
	Bom	7	10	8	25	63%
	Regular	2	4	1	7	20%
	Ruim	0	0	0	0	0%
	Total	11	18	11	40	100%
Sente dor	Não	9	9	6	24	60%
	Sim	2	9	5	16	40%
	Total	11	18	11	40	100%
Local da dor	Costas				6	38%
	Pernas				7	44%
	Abdômen				1	6%
	Nuca				1	6%
	Corpo todo				1	6%
	Total				16	100%
Frequência de dor	Todos os dias	0	3	1	4	20%
	Toda semana	0	2	1	3	19%
	As vezes	2	4	3	9	56%
	Total	11	18	11	16	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Indagadas sobre como avaliam seu estado de saúde, as mulheres responderam na seguinte proporção: 63% consideram seu estado de saúde bom, 20% consideram ótimo e 20% regular.

Quando foi perguntado se as mulheres sentem alguma dor no corpo que as incomoda, 60% responderam que não, e 40% sim, sendo apontados como locais de dor: costas (38%), pernas (44%), abdômen (6%), nuca (6%) e corpo todo (6%).

Em 56% das mulheres, a dor se manifesta às vezes, em 19% toda semana e em 20% todos os dias.

Tabela 16– Problemas de saúde

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Tem ou teve problemas de saúde	Não	6	13	8	27	68%
	Sim	5	5	3	13	33%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

O Quadro 9 apresenta a lista dos problemas de saúde apresentados pelas entrevistadas

Pressão baixa	Pressão alta	Bursite
Obesidade	Rinite	Rins
Asma	Dor de cabeça	Bexiga
Seio	Vistas	Bronquite
Varizes		

Quadro 9 Lista de problemas de saúde

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Tabela 17 – Afastamento/problemas de saúde

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Afastamento por problema de saúde	Não	9	14	8	31	78%
	Sim	2	4	3	9	23%
	Total	11	18	11	40	100%
Tempo de afastamento	1 mês		3 meses	3 dias		
	7 dias		2 dias	2 dias		
	10 dias		15 dias	0		
	0		1 ou 2 dias	0		

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Tabela 18– Outros afastamentos

	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total
Afastamento por acidente de trabalho – últimos 3 anos	0	2	0	2
Afastamento por licença-maternidade	5	3	1	8

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Tabela 19 – Problema de saúde/condições de trabalho

		Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Total	%
Problema ligado às condições de trabalho?	Não	6	4	3	13	76%
	Sim	1	1	2	4	24%
	Total	7	5	5	17	100%
O trabalho pode prejudicar a sua saúde?	Não	7	7	7	21	52%
	Sim	4	11	4	19	48%
	Total	11	18	11	40	100%

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Tabela 20 – Causas/problemas

	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3
Causas que podem prejudicar a saúde	Poeira	Flexão das pernas	Barulho
	Transporte de peso	Muito tempo em pé	Pó
	Movimentos repetitivos	Cheiro de cola	Vapor
	Cola forte	Poeira	Movimento de se arcar
	Barulho	Esforço	
Problemas que podem decorrer do trabalho		Barulho	
		Flexão da coluna	
		Movimentos repetitivos dos braços	
	Coluna	Coluna	Pernas
	Surdez	Surdez	Braços
	Sistema Nervoso	Articulação	Ouvidos
	Pulmão	Tendinite	Respiração
	Articulação	Braços	Estômago
	Stress	Ombros	Coluna
		Asma	
		Rinite	
		Rins	
		Bexiga	
		Varizes	
		Estômago	

Fonte: Pesquisa de campo – dezembro de 2010 a abril de 2011

Algumas mulheres, 33%, tem ou já tiveram algum problema de saúde; 68% responderam que não tem e não tiveram problema de saúde.

Os problemas apontados foram: pressão baixa, obesidade (a empregada que apontou este problema já fez cirurgia, cujo problema foi resolvido), asma, seio, varizes, pressão alta, rinite, dor de cabeça, vistas, bursite, rins, bexiga e bronquite.

Em razão de tais problemas, as empregadas precisaram em algum momento, ficar afastadas do trabalho. Alguns afastamentos foram por períodos curtos 1, 2, 3, 7, 10 e 15 dias; os mais longos de 1 mês e 3 meses, foram referentes a problemas relacionados à gravidez e cirurgia bariátrica, respectivamente. O afastamento de 7 dias é da mesma empregada que se afastou pela segunda vez por 10 dias para tratamento de bursite. O afastamento de 15 dias foi para cirurgia no seio e na perna (varizes) de outra empregada.

Indagadas se o problema de saúde citado estaria, segundo o médico que lhes atendeu, ligado às condições de trabalho, 76% das mulheres responderam que não, e 24% sim, ou seja, 4 mulheres, cujos problemas são: bronquite, rins, bursite e varizes (esta já fez a cirurgia e resolveu o problema).

Ao serem perguntadas se esse trabalho que realizam poderia vir a prejudicar sua saúde, 53% das mulheres responderam que não, e 48% entendem que sim.

As empregadas apontaram como prováveis causas de problemas de saúde: poeira, transporte de peso, movimentos repetitivos, cola forte, barulho, flexão das pernas, muito tempo em pé, flexão da coluna e vapor. E conseqüentemente, apontaram os problemas de saúde que podem decorrer destas causas: coluna, surdez, sistema nervoso, pulmão, articulação, stress, desgaste dos ossos, inflamação dos tendões, problema nos braços, ombros, pernas, ouvidos, rins, bexiga, estômago, rinite, agravamento da asma, e problemas de respiração.

A porcentagem de 48% de mulheres que acenam positivamente à possibilidade de o trabalho que realizam lhes causar algum problema de saúde é um índice alto, demonstrando que as empregadas possuem uma boa percepção sobre a relação entre trabalho e saúde, conseguindo identificar causas e conseqüências, conforme listagem apresentada.

Muito embora sejam apontadas pelas respondentes diversas causas e prováveis problemas de saúde delas decorrentes, é pequena a porcentagem de mulheres com problema que segundo o médico tenha relação com o trabalho que realizam. A maioria dos problemas de saúde apontados na Tabela 16, as mulheres declaram já serem portadoras há algum tempo, descartando a possibilidade de que tenham relação com o trabalho que realizam.

Ao se indagar ao empregador se as mulheres faltam muito ao trabalho, bem como o motivo da ausência, assim como se elas apresentam com frequência problemas de saúde, precisando por este motivo afastarem-se do trabalho, na primeira empresa obteve-se a informação de que faltam ao trabalho menos que os homens e o motivo da ausência seria para acompanhar filho em consulta médica e que não apresentariam problemas de saúde frequentes a ponto de precisarem se afastar frequentemente do trabalho. Na segunda empresa, a informação é de que as mulheres faltam frequentemente ao trabalho, apresentando atestados de médicos da Saúde Pública; os problemas de saúde apontados são dor de cabeça, garganta, ou seja, sintomas de gripe. Na terceira empresa as faltas ao trabalho seriam raras.

Machado (2001, p. 53), afirma que a relação entre saúde e organização do trabalho é fator de sofrimento e risco à saúde dos trabalhadores, merecendo intervenção em seu gerenciamento, cabendo ao empregador dispor de melhor forma a direção e organização de seu processo produtivo. Faz-se necessária a regulamentação do processo de organização do trabalho para fixar limites em normas e princípios que orientem a saúde dos trabalhadores.

Pelos dados obtidos é possível verificar que o processo produtivo nas indústrias pesquisadas está disposto e com limites fixados dentro das normas e princípios com vistas à preservação da saúde das trabalhadoras, pois muito embora

existam as queixas de problemas de saúde, estes ocasionam um número pequeno de afastamentos e por pouco tempo.

4.9 EMPREGADORES SATISFEITOS COM O TRABALHO DAS MULHERES – BREVES COMENTÁRIOS

Os empregadores demonstram-se satisfeitos com o trabalho desenvolvido pelas mulheres. Argumentam que as mulheres permanecem por períodos razoáveis no emprego, sendo baixa a rotatividade de contratações e rescisões (ver Tabela 6).

Para a execução de determinadas tarefas na produção os empregadores demonstram preferência na contratação de mulheres, pela habilidade e capricho que lhes são peculiares.

No entendimento dos empregadores, os motivos que levam as mulheres a procurarem emprego nas indústrias de compensado seriam a segurança de registro em Carteira de Trabalho, a busca pela independência financeira, a falta de escolaridade (de formação profissional), o sentimento de incapacidade para se qualificarem para outras profissões (por exemplo, do ramo de malharia), preferem trabalho mecânico que não lhes traga responsabilidades intelectuais e finalmente, a falta de opção por outro trabalho.

Admitem os empregadores que às vezes as mulheres se envolvem, no ambiente de trabalho, em problemas como fofocas e romances; problemas de relacionamento acontecem entre as mulheres, porém entre estas e os homens, não.

Segundo os empregadores, há pressão de alguns maridos (companheiros) para que as mulheres deixem o trabalho; em um caso isolado o marido exigiu que a

mulher deixasse de usar o transporte coletivo da empresa para deslocamento ao trabalho, porque era minoria feminina dentro do ônibus, contudo, a maioria apóia o trabalho da mulher na indústria, pois muitos casais trabalham na mesma empresa.

Um dos empregadores declara admirar as mulheres que, apesar de seus afazeres domésticos, se convocadas, comparecem ao trabalho no sábado; não faltam muito ao trabalho, não se queixam da saúde e as grávidas trabalham sem queixas até o momento de entrar em licença-maternidade.

Declaram os empregadores que o trabalho das mulheres é desenvolvido com capricho, dedicação, organização e habilidade. As mulheres aprendem com facilidade, não reclamam e levam a sério. Trabalham muitas vezes melhor do que os homens.

4.10 AS MULHERES RECOMENDAM O TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DE COMPENSADO

O questionário abriu às mulheres empregadas, a possibilidade de deixarem algum comentário sobre o seu trabalho.

Seguem os comentários das mulheres sobre o seu trabalho: *“a firma não tem preconceito contra mulher, o serviço é bom”*; *“gosto do trabalho, do horário, salário bom”*; *“o salário é bom para ajudar em casa”*; *“é bom para trabalhar”*; *“é meio período, posso cuidar da casa, o salário é bom”*; *“é bom trabalhar, ficar independente, empregada doméstica Deus o livre”*; *“traz grande experiência, abre portas para o mercado”*; *“tem firmas que não estão admitindo mulheres”*; *“o trabalho é sem perigo”*; *“o trabalho vale a pena, aprende muito, leva consigo como*

aprendizado, ninguém tira”; “é bom, lutei para entrar, dei graças por conseguir, mulher quer ser independente”; “em face do desemprego que tem por aí”; “não é tão ruim”; “precisa ter agilidade, habilidade, às vezes tem o problema da companheira que precisa trocar”; “o trabalho na produção não é fácil, dificuldade com casa, filhos. serviço na lixadeira não deveria ser feito por mulheres, a chapa é pesada. O trabalho no escritório é bom, acostuma, não cansa fisicamente, mas é estressante intelectualmente, com o tempo fica acostumada”; “o trabalho deveria ser divulgado, a importância do trabalho da mulher, o reflexo econômico desse trabalho, na família, na cidade”; “é bom”; “é bom, serviço leviano”; “gosto do trabalho”; “é o único lugar para trabalhar, se não for aqui é no fumo”; “o trabalho faz bem, é bom trabalhar aqui, gerente bom, a proprietária é gente fina”; “é bom ocupar a mente com coisas positivas, muda a rotina do trabalho doméstico”; “gosto do trabalho, mas sabe que algumas não aguentam, porque anda muito, muito tempo no barracão, muito tempo fora de casa”; “trabalho no escritório é bom pela aquisição de conhecimento, é trabalho leve, não braçal”; “poderia ser melhorada a estrutura física e organizacional da empresa, com salas separadas para o pessoal do escritório, melhores programações de trabalho”; “a melhor coisa é ter o serviço, precisa ter o próprio dinheiro, independência”; “é prazeroso, gratificante, ter renda, respeito”; “boas amizades no trabalho”; “é bom ter o salário”; “recomendo o trabalho, melhor que doméstica”.

A maioria dos comentários das mulheres em relação ao seu trabalho foi de incentivo para que outras mulheres também procurem o trabalho nas indústrias de compensado.

A única mulher que declarou não gostar do trabalho deixou o comentário final de que *“se puder procurar outro trabalho é melhor”*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho pretendeu-se conhecer detalhes sobre o trabalho da mulher nas indústrias de compensado no Município de Imbituva – PR, com vistas a verificar como as condições de trabalho refletem na saúde das mulheres empregadas.

Para tanto, buscou-se junto às empresas e respectivas empregadas, dados que permitissem conhecer o perfil das mesmas, certificar-se como é o ambiente de trabalho e obter informações sobre o estado de saúde das empregadas.

O primeiro capítulo iniciou-se com a abordagem de questões relevantes para o tema trabalho da mulher. O trabalho, entendido a princípio como essência do homem, no capitalismo tornou-se mercadoria. Surgiu na sociedade capitalista o emprego, modalidade específica da relação de trabalho, que originou um universo de regras e princípios. As mulheres inseridas no mercado de trabalho, cujo ingresso maciço deu-se na época da Revolução Industrial, deparam-se com questões de gênero e vivenciam a divisão sexual do trabalho. A relação saúde-trabalho é uma constante a ser analisada, pois o desenvolvimento do processo produtivo acarreta às trabalhadoras maior probabilidade de comprometimento de seu estado de saúde, em face da precarização do trabalho e do uso indiscriminado da mão-de-obra. Para um melhor entendimento do objeto da pesquisa, foi salutar a reflexão sobre as questões ora abordadas.

Constatou-se que no Município de Imbituva – PR, dos 1.044 empregos formais nas indústrias de compensado, 228 são ocupados por mulheres. Segundo os dados colhidos, essas mulheres são, na maioria, casadas, possuem entre vinte e um e trinta anos, têm filhos e o grau de escolaridade é entre primeira e quarta séries

do ensino fundamental. O tempo que essas mulheres trabalham em indústria de compensado varia entre menos de dois anos a quinze anos, sendo as maiores porcentagens: vinte e três por cento há menos de dois anos; dezoito por cento trabalham entre dois e quatro anos; dezoito por cento entre doze e dezesseis anos. Trabalhando na mesma indústria, as maiores porcentagens são: trinta e três por cento há menos de dois anos; vinte e oito por cento entre dois e quatro anos e dezoito por cento entre seis e oito anos. Algumas mulheres optam pelo trabalho na indústria porque preferem ao invés do trabalho doméstico ou na lavoura, contudo, outras admitem que estão neste emprego por falta de opção em razão da pouca escolaridade.

As relações de gênero nos ambientes pesquisados mostram-se ainda em sistema hierarquizado onde na linha de produção os cargos de gerência são ocupados somente por homens, mas essa não é uma imposição do empregador de caráter discriminatório. Percebe-se que as mulheres estão de certa forma conformadas com a realidade na qual estão inseridas, onde por questões culturais pratica-se, no mundo do trabalho a subordinação da mulher em relação ao homem. É bem verdade que o desejo pelo exercício de um cargo superior prescindiria da qualificação profissional exigida, o que para essas mulheres se torna quase inatingível em razão da outra jornada que enfrentam em casa, na execução dos trabalhos domésticos, após o horário de trabalho na indústria, o que lhes impede de frequentarem cursos de qualificação profissional. Há aquelas que recusam uma promoção pelo receio de assumirem responsabilidades maiores. A divisão sexual do trabalho está presente tanto neste aspecto quanto em relação a tarefas passíveis de serem executadas somente por homens em razão dos limites de esforço físico para mulheres, fixados por lei.

Na relação saúde-trabalho não se pode dizer que haja precarização do trabalho com comprometimento da saúde, pois o trabalho da mulher está sendo utilizado em fases da produção compatíveis com a condição feminina.

No segundo capítulo demonstrou-se a evolução dos cuidados com a saúde do trabalhador. Hoje o homem não busca a saúde somente no sentido estrito, anseia por qualidade de vida e pretende alcançá-la também no trabalho. A tradicional Medicina do Trabalho evoluiu para o modelo de saúde ocupacional que hoje caminha para a qualidade de vida do trabalhador.

Na execução do trabalho, há observância da jornada normal de trabalho oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com cumprimento de horas extras quando necessário, com os intervalos devidos. Em um dos setores de uma das empresas a jornada é de seis horas, sem intervalos e sem possibilidade de horas extras. Os limites de deslocamento de peso impostos pela legislação para o trabalho da mulher supõem-se que estejam sendo observados; houve observações, por parte de empregadas que “bater chapa é pesado”, “bater chapa não deveria”, “amarrar lixo também não”, o que leva à suposição de que eventualmente estivessem executando essas atividades.

Nos ambientes pesquisados percebe-se a preocupação em cumprir com as normas impostas pela legislação, com vistas à proteção da saúde das trabalhadoras. O ambiente da produção, em razão da atividade nele desenvolvida, apresenta ruídos, cheiro e poeira, mas em níveis controláveis com o uso de EPIs, para não causar dano à saúde das empregadas. A iluminação e a ventilação em alguns pontos dos barracões, em alguma das fábricas, deixam a desejar, sendo satisfatórias em quase todo o ambiente pesquisado. A altura da bancada e/ou máquina de trabalho é considerada adequada pela maioria das empregadas. Foram

observadas marcações nos pisos, indicando o espaço reservado à movimentação das máquinas empilhadeiras; existência de mapas de riscos ambientais e avisos. As empresas contam com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Técnico em Segurança do Trabalho e uma delas com Brigada de Incêndio. As instalações sanitárias, para refeições e bebedouros estão disponíveis. As máquinas recebem manutenção periódica.

Conclui-se que há uma busca pelo bem estar físico, mental e social, do momento em que o trabalho se realiza em condições adequadas e os relacionamentos entre gerentes e empregadas e entre estas é marcado por sentimentos de amizade e fraternidade, declarados pelas próprias mulheres que indagadas sobre aspectos positivos do trabalho apontaram, dentre outros: “as amizades”, “os relacionamentos”, “é uma família”.

Noventa e oito por cento das mulheres declaram que gostam do trabalho que realizam e sentem-se valorizadas pelo mesmo, inclusive pela remuneração que recebem, a qual na maioria dos casos complementa a renda familiar. O acolhimento da mão-de-obra feminina pela indústria de compensado, repercute de maneira positiva socialmente e economicamente.

A proteção especial ao trabalho da mulher veio estampada no terceiro capítulo, com resgate histórico da evolução legislativa que se caracteriza pela inicial inexistência de direitos para as mulheres, passando por um período de proteção excessiva, para finalmente conferir igualdade entre homens e mulheres.

Os resultados da pesquisa revelam que as empresas pesquisadas seguem as diretrizes básicas de incentivo ao trabalho da mulher, consignadas na Lei 9.799/99, pois contratam mulheres de idades variadas; inexistente discriminação de sexo e de idade. Existe isonomia salarial, de modo que as mulheres recebem

salários iguais aos dos homens, desde que exerçam a mesma função. Cursos de qualificação profissional são oferecidos para ambos os sexos.

Em face da Lei 9.029/95, não se teve notícia, na coleta de dados, de que houvesse sido praticado por algum empregador os atos nela enumerados, caracterizados como discriminatórios (teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração, destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada), portanto, a lei está sendo cumprida.

As mulheres usufruem licença-maternidade, além dos demais direitos de proteção à maternidade.

As empresas não possuem creche própria, mas as mulheres deixam suas crianças na creche da Prefeitura.

Pelos dados obtidos junto às mulheres, as condições de trabalho não estão prejudicando sua saúde, pois embora tenham queixas de dores e alguns problemas de saúde, não seriam consequência direta do trabalho que realizam. As mulheres apontam causas e problemas relacionados às condições de trabalho que talvez a longo prazo possam afetar a sua saúde.

As mulheres demonstram satisfação pelo trabalho que realizam e o recomendam para outras mulheres. Os relacionamentos no ambiente de trabalho são bons. Esse conjunto, satisfação pessoal, aliado ao bem estar físico indica que as mulheres empregadas nas indústrias de compensado no Município de Imbituva - PR apresentam-se em bom estado de saúde, como elas mesmas declaram.

Para Dejours (1986, p. 8), saúde é “para cada um homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem estar físico, psíquico e social”. As mulheres respondentes da pesquisa estão traçando esse caminho por meio do seu trabalho. Para elas o trabalho não tem trazido sofrimento

ou adoecimento e sim a satisfação por valorizarem o próprio trabalho, suas companheiras de trabalho, os relacionamentos de amizade cultivados no ambiente de trabalho e a valorização pessoal por se sentirem úteis e por proverem o próprio sustento e de suas famílias.

As questões de gênero sentidas e vividas pelas mulheres, quando se constata ainda uma divisão sexual do trabalho, são possíveis de serem transpostas a partir de iniciativas delas próprias, no sentido de se prepararem para o exercício de determinadas funções, compatíveis com a condição feminina, dentro dos limites de proteção ao trabalho da mulher. Da mesma forma, a falta de representatividade feminina no Sindicato pode ser suprida também com iniciativas das mulheres empregadas, com apoio das respectivas lideranças.

Embora os resultados da pesquisa demonstrem a supremacia dos aspectos positivos sobre os negativos no âmbito do trabalho da mulher nas indústrias de compensado no Município de Imbituva – PR, convém observar atentamente os aspectos negativos apontados, com vistas à maior valorização do próprio trabalho, das trabalhadoras e no que for necessário e possível, à melhoria das condições do ambiente de trabalho, com o objetivo único de alcançar a almejada qualidade de vida do trabalhador.

REFERENCIAS

ANDRADE, Maria M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 7 ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Margarida. Lesões por esforços repetitivos (LER): que danos causam no cotidiano das mulheres. In: OLIVEIRA, E. M., SCAVONE, I. (orgs). **Trabalho, saúde e gênero na era da globalização**. Goiânia: Cultura e Qualidade, 1997.

BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BESSA, K. A. M. **O papel da mulher na sociedade ao longo da história**. 2007. Shvoong.com. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/social-sciences/sociology/1653449-papel-da-mulher-na-sociedade/>>. Acesso em: 23 jul. 2010.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 1998.

BLAY, Eva Alterman. **Trabalho domesticado**. São Paulo: Ática, 1978, (Ensaio 35).

BOURGUIGNON, Jussara Ayres. O processo da pesquisa e suas implicações teórico-metodológicas e sociais. **Emancipação**, Ponta Grossa, ano 6, n. 1, p. 40-52, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 11 jan. 2011.

_____. Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 set. 1990. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 17 out. 2009.

_____. Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário**

Oficial da União. Brasília, 17 abr. 1995. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 11 jan. 2011.

_____. Lei 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, 27 maio 1999. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 11 jan. 2011.

_____. Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União.** Brasília, 10 set. 2008. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 11 jan. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Informações para o sistema público de empregado e renda.** Dados por município. (2010a). Disponível em: <http://perfildomunicipio.caged.gov.br/seleciona_uf_consulta.asp?entrada=S PER&uf=pr>. Acesso em 07 jan. 2011.

_____. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social - IPARDES, (2009). Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/Montapdf.php?Municipio=84430&btOk=ok>>. Acesso em: 06 jan. 2011.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE – Censo 2010. **Sinopse do Censo Demográfico 2010.** (2010) Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse>>. Acesso: 06 jan. 2011.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista.** 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS - CAGED. Disponível em <<http://www.mte.org.br>>. Acesso em: 06 jan. 2011.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher:** aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CANÊDO, Letícia Bicalho. **A Revolução Industrial.** 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CASTRO, Mary G. Feminização da Pobreza em cenário neoliberal, Brasil 2000. In: _____. **O trabalho no século XXI.** São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.

CHESNAIS, François. Um programa de ruptura com o neoliberalismo. In: HELLER, Agnes et al. **A crise dos paradigmas em Ciências Sociais e os desafios para o século XXI.** Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

CLASSIFICAÇÃO da indústria de compensado: Código CNAE 2.0, Divisão 16: Fabricação de produtos de madeira; Grupo 16.2; Classe:16.21-8 – Fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada, aglomerada

.Disponível em: <<http://cadindustrial.fiern.org.br/CNAE.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2011.

DALEGRAVE NETTO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidade e restrições. In: FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009, p. 202-216.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas, SP: UNICAMP, 1999.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo: Fundacentro, n. 54, v. 14, abr.maio.jun., 1986.

_____, **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

_____, **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIAS, Elizabeth Costa. **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos básicos para uma ação sindical**. São Paulo: Publicação CUT/FUNDACENTRO, 1995.

DUARTE, Constância Lima. **Feminismo e literatura no Brasil**. (2003) Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-4014200300300010>. Acesso em: 04 jan. 2010.

GALEAZZI, Irene M. S. (org.). **Mulher e trabalho**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2001.

GARCIA JUNIOR, Antonio Carlos. **Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria do vestuário em Colatina – ES**. 2006. 130 p. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIULANI, Paola Cappelin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

_____. **Metamorfoses do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2005.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São

Paulo: Boitempo, 1999.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Ano XXIV, n. 24, Ceará: Justiça do Trabalho do Ceará, jan./dez. 2001, p. 103 a 117.

HIRATA, Helena; Le Doarê, H. Os paradoxos da globalização. **Cadernos Sempre Viva**. São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista (SOF), 1999.

_____. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: B. Editorial, 2002.

_____. Breve carta para um longo adeus a companheira que sonhava com um mundo sem opressão de classe ou de gênero e que teve a coragem de transformar esse sonho em uma luta sem tréguas contra o autoritarismo, tabus e proibições. **Teoria e Debate**. n. 14, abr. maio jun. 1991. Publicado em 12 abr. 2006. Disponível em: <<http://www.fpabramo.org.br/o-que-fazemos/editora/teoria-e-debate/edicoes-anteriores/memoria-homenagem-beth-lobo>>. Acesso em: 23 jul. 2010

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1979.

INTERFILMES. Disponível em: <[http://interfilmes.com/filme_15874_Terra.Fria-\(North.Country\).html](http://interfilmes.com/filme_15874_Terra.Fria-(North.Country).html)>. Acesso em 05 dez. 2010.

IPARDES. **Séries retrospectivas do Paraná**: dados históricos da indústria (1940 – 1980). Curitiba: IPARDES, 1993.

KERGOAT, Daniele. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, MEYER e WALDOW (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

_____. **A relação social de sexo, da reprodução das relações sociais à sua subversão**. São Paulo: Mimeo, 2000.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAMINADORA Centenário, 2011 – Disponível em: <<http://www.centenario.ind.br/meioambiente.php>>. Acesso em: 15 jan. 2011

LANGER, André. **Pelo êxodo da sociedade salarial. A evolução do conceito de trabalho em André Gorz**. 2003. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas). Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo.

LAVALLE, Aída Mansani. **A madeira na economia paranaense**. Curitiba: GRAFIPAR, 1981.

LUTA pelos Direitos das Mulheres. Disponível em:

<<http://www.redemulher.org.br/luta.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2010

MACHADO, Sidnei. **O Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil** - os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 4. São Paulo: LTr, 1981.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**. L. I, v. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971 e 1988.

_____.; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2003.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública USP, v. 25, n.5, out. 1991, p. 341-349.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Introdução à saúde no trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificações e relações de gênero. In: **Trabalho e gênero**. Mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34, 2000.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

NORMAS Regulamentadoras. Disponível em:
<http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp>
Acesso: 09. 01 2011.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

OLIVEIRA, Dennison. **Urbanização e industrialização do Paraná**. Curitiba, SEED, 2002.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. **A mulher, a sexualidade e o trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1999.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1745, 11 abr. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11144>>.

Acesso em: 11 jan. 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002.

PARANÁ. Município de Imbituva. **Perfil do município de Imbituva e do Paraná**. Disponível em:

<http://perfildomunicipio.caged.gov.br/seleciona_uf_consulta.asp?entrada=SPER&uf=pr>. Acesso em: 07 jan. 2011.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PRÁ, Jussara Reis. **Direitos conquistados na história**. Núcleo interdisciplinar de estudos sobre mulher e gênero. UFRGS: Núcleo Mulher. Disponível em: <<http://www.nucleomulher.ufrgs.br/feminismo.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2010.

PROPOSIÇÕES legislativas. **Tramitando no Congresso**. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/proposicoeslegislativas/tramitando_resultado.asp?Livre=&Autoria_Nome=&TemaMenu=%2Fproposicoeslegislativas%2Ftramitando.asp&Tema=&Subtema=&UltimaAcao_ComissaoAtual=&ordem=Autoria_Nome&Pesquisar=Pesquisar>. Acesso em: 23 jul. 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry e colaboradores. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1979.

_____. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora. In: DUBY, G.; PERROT, M. **História das mulheres no ocidente**. Porto: Edições Afrontamento, v. IV, 1994. p. 442-475.

_____. O enigma da igualdade. In: **Estudos Feministas**, 13 (1): 216, jan-abr., 2005.

_____. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In **Educação e Realidade**: Gênero e Educação. Porto Alegre, v.16, n.2, jul./dez., 1990.

SILVA, Bendito, MIRANDA NETTO, Antonio Garcia de, *et al.* **Dicionário de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1986.

SILVA, Nanci Stancki. **Gênero e trabalho feminino**: estudo sobre as representações de alunos/as dos cursos técnicos de desenho industrial e mecânica do CEFET-PR. 2000, 69 f. Curitiba: Dissertação (Mestrado em Tecnologia). Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, 2000.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A humilhação cotidiana das 3 mil trabalhadoras da De Millus que costuram as peças íntimas de sedução das mulheres brasileiras mereceu algum destaque da imprensa brasileira e atualizou o velho tema do trabalho feminino. **Teoria e Debate**. n. 8, out.nov.dez.1989. Publicado em 04 abr. 2006. Disponível em: <<http://www.fpabramo.org.br/o-que-fazemos/editora/teoria-e-debate/edicoes-anteriores/trabalhadores-mulheres-mais-valia-feminina>>. Acesso em: 23 jul. 2010.

TELEGINSKI, Neli Maria, MARTINS, Valter. Trabalhadores de Imbituva: reclamações trabalhistas nas indústrias da madeira na década de 1940. **Revista Eletrônica Lato Sensu Ciências Humanas**, ano 3, n. 1, mar. 2008, p. 1-20. Disponível em: <http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Humanas/PDF/33-Ed3_CH-Trabalhador.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2011.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1997.

WESTPHALEN, Cecília Maria. et al. **História do Paraná**. Curitiba: GRAFIPAR, 1969.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

GOHN, Maria da Glória. **Teorias dos movimentos sociais**. Paradigmas clássicos e contemporâneos. São Paulo: Loyola, 1997.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: APEJ – Academia Paranaense de Estudos Jurídicos. Disponível em <http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_va_50.asp> Acesso em 11 jan. 2011.

HOBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores** - estudo sobre a história do operariado. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

LANGER, André. A crise e o êxodo da sociedade salarial. **Cadernos IHU Idéias**. São Leopoldo, n.31, 2005, p. 12-13.

LIDA, Itiro. **Ergonomia** - projeto e execução. São Paulo: Edgard Blücher, 1990

MARX, Karl. **A ideologia alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977.

MATOS, Maria Izilda S. de e SOIHET, Rachel (org.). **O corpo feminino em debate**. São Paulo: UNESP, 2003.

MEDEIROS, F. de P. Defesa ambiental e prevenção de riscos laborais no direito do brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, v.117, ano 31, jan/mar.2005, p. 204-220.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social** - teoria, método e criatividade. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

PSTU – Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados. **Terra Fria**: uma história real de luta contra o assédio à mulher. Disponível em: <http://www.pstu.org.br/cultura_materia.asp?id=4863&ida=21> Acesso em 05 dez. 2010.

SHUMAHHER, M., VARGAS, E. Lugar no governo: álibi ou conquista? **Revista de Estudos Feministas**. Rio de Janeiro: Ciec/Eco/UFRJ, v. 1, n. 2, 1993.

SILVA, Antonio Álvares da. Trabalho da mulher e do menor. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da Mulher** - Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 21-73.

ANEXOS

ANEXO I – PARECER COEP



PARECER Nº 69/2010
Protocolo: 11235/10

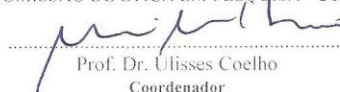
Em reunião ordinária, realizada dia 26 de Agosto de 2010, a Comissão de Ética em Pesquisa, APROVOU o protocolo de pesquisa intitulado "Condições de trabalho nas indústrias de compensado no Município de Imbituva - PR e seus reflexos na saúde das mulheres empregadas" de responsabilidade da pesquisadora Silvana Souza Netto Mandalozzo.

Conforme Resolução CNS 196/96, solicitamos que sejam apresentados a esta Comissão, relatórios sobre andamento da pesquisa, conforme modelo (<http://www.uepg.br/coep/>).

Data para entrega do relatório Final: 15/01/2011

Ponta Grossa, 27 de Agosto de 2010.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP


Prof. Dr. Ulisses Coelho
Coordenador

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DIRIGIDO ÀS EMPREGADAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
QUESTIONÁRIO – DATA / /

1. Empresa em que trabalha:
2. Sexo: 1.() feminino 2.() masculino
3. Data de nascimento: 19..... (..... anos)
4. Estado civil: 1.() solteira 2.() casada 3.() convivente 4.() separada 5.() divorciada 6.() viúva
5. Tem filhos? 1.() não 2.() sim Quantos? ()
6. Até que ano você estudou? 1.() Ensino Fundamental 2.() Ensino Médio 3.() Superior 4.() analfabeto
7. Moradia: 1.() Sempre morou na cidade 2.() Veio do interior 3.() Casa própria 4.() Alugada
8. Há quanto tempo trabalha em indústria de compensado? anos meses ou desde 20.....
9. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?anos meses ou desde 20.....
10. Em que setor trabalha na empresa ?
11. Em que função ?
12. Há quanto tempo trabalha nesta função?anos.....meses ou desde 20.....
13. Qual é o seu horário de trabalho: Entrada.....horas – Saídahoras
14. Costuma fazer horas extras? 1.() não 2.() sim, sempre 3.() sim, às vezes
15. Durante o trabalho você tem intervalos? 1.() não 2.() sim
16. Qual a finalidade do intervalo? 1.() almoço/janta – quanto tempo
2.() lanche – quanto tempo
3.() outraquanto tempo
17. Você entende que o tempo de intervalo é suficiente para recuperar-se do cansaço do trabalho? 1.() não 2.() sim
18. As tarefas que você realiza no seu trabalho: 1.() são sempre as mesmas 2.() variam dependendo do dia da semana 3.() variam um pouco 4.() variam muito
19. Sua posição corporal durante o trabalho é: 1.() somente em pé 2.() a maior parte do tempo em pé 3.() a maior parte do tempo sentada
20. Você entende que a altura da máquina/mesa/bancada que você trabalha é adequada à sua altura corporal? 1.() não Por quê? 2.() sim
21. Suas tarefas exigem que você carregue objetos pesados? 1.() não 2.() sim O peso dos objetos seria de mais ou menos quantos quilos?Kg

Para transportar esses objetos você tem ajuda de algum meio mecânico (carrinho, vagonete etc.)? 1.() não 2.() sim
22. O local aonde você trabalha tem boa iluminação? 1.() não 2.() sim
23. Tem muito barulho? 1.() não 2.() sim
24. Tem muita poeira? 1.() não 2.() sim
25. Tem muito cheiro? 1.() não 2.() sim De que?
26. É ventilado? 1.() não 2.() sim
27. Você usa equipamentos de proteção individual EPIs para trabalhar? 1.() não 2.() sim Quais?
28. Você se sente muito cansada no final do expediente de trabalho? 1.() não 2.() sim
29. Você tem um bom relacionamento com seu gerente? 1.() não 2.() sim
30. Você entende que seu gerente é muito exigente? 1.() não 2.() sim
31. Você tem um bom relacionamento com seus (suas) colegas de trabalho? 1.() não 2.() sim
32. Você gosta do seu trabalho? 1.() não 2.() sim Por que?.....
33. Gostaria de mudar de função? 1.() não 2.() sim Para qual?
34. Você entende que tem chances de ser promovida? 1.() não 2.() sim
35. Como você avalia seu estado de saúde: 1.() ótimo 2.() bom 3.() regular 4.() ruim
36. Você tem sentido alguma dor no corpo que a incomoda? 1.() não 2.() sim
37. Se sim, em que parte do corpo é a dor?
38. Desde quando tem sentido essa dor?
39. Com que frequência tem dor? 1.() todos os dias 2.() toda semana, mas não todos os dias 3.() às vezes
40. Em que período do dia você sente mais dor? 1.() manhã 2.() tarde 3.() noite
41. Tem algum problema de saúde que lhe incomoda? 1.() não 2.() sim Quais?.....
42. Você ficou afastada do trabalho no último ano por causa destes problemas de saúde? 1.() não 2.() sim
43. Se sim, qual dos problemas?

Quantas vezes? Por quanto tempo?
44. O atendimento médico do seu problema foi feito: 1.() pelo médico da empresa 2.() pelo médico do PSF (Programa Saúde da Família) 3.() pelo médico do SUS (Posto de Saúde) 4.() pelo Plano de Saúde 5.() outro - Especificar
45. O médico que lhe atendeu disse que seu problema de saúde pode estar ligado às condições do seu trabalho? 1.() não 2.() sim
46. Você entende que o seu trabalho pode prejudicar a sua saúde? 1.() não 2.() sim
47. Se você entende que sim, cite três causas do seu trabalho que podem prejudicar sua saúde: 1..... 2..... 3.....
48. Cite quais os problemas de saúde que você entende que possam decorrer do seu trabalho: 1..... 2..... 3.....
49. No seu entendimento, quais são as causas dos seus problemas de saúde?
50. Você já ficou afastada do trabalho por motivo de acidente de trabalho nos últimos três anos? 1. () não 2. () sim
51. Se sim, quantas vezes? Por quanto tempo? Estava trabalhando em que empresa quando sofreu o acidente?
52. Você já ficou afastada do trabalho recebendo licença-maternidade? 1. () não 2. () sim
53. Se sim, quantos meses de licença-maternidade você recebeu? Estava trabalhando em que empresa quando entrou em licença?
54. Descreva duas coisas que mais lhe agradam no seu trabalho: 1..... 2.....
55. Descreva duas coisas que mais lhe desagradam no seu trabalho: 1..... 2.....
56. Você se sente valorizada pelo trabalho que executa? 1.() não 2.() sim Por quê?
57. Seu salário é a única fonte de renda da sua família? 1.() não 2.() sim
58. Seu salário é a principal fonte de renda da sua família? 1.() não 2.() sim
59. Se quiser, deixe algum comentário sobre seu trabalho:

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Quantas mulheres trabalham na sua indústria e em que setores?
- 2) Na sua empresa os cargos de chefia (gerência) são ocupados por mulheres? Por quê?
- 3) Se sim, como é o seu desempenho? Como é o comportamento dos colegas homens subordinados a esta mulher?
- 4) Por ocasião da contratação de novos funcionários, há preferência em contratar mulheres? Por quê?
- 5) No seu entendimento, por que as mulheres procuram emprego nas indústrias de compensado?
- 6) Há com frequência, no ambiente de trabalho, problemas de relacionamento entre as mulheres ou entre estas e os colegas homens?
- 7) As mulheres faltam muito ao trabalho?
- 8) Qual o motivo da ausência ao trabalho?
- 9) As mulheres apresentam problemas de saúde com frequência?
- 10) Semanalmente, mensalmente, anualmente?
- 11) Precisam afastar-se do trabalho em razão de problemas de saúde?
- 12) Problemas de saúde apresentados podem estar relacionados com o trabalho que executam?
- 13) Quantas mulheres sofreram acidente de trabalho na sua empresa nos últimos três anos?
- 14) Após afastamento por acidente de trabalho a mulher retornou para a mesma função ou houve necessidade de transferi-la de função?
- 15) As mulheres costumam cumprir horas extras? Frequentemente, às vezes?
- 16) As mulheres permanecem por longo tempo como empregadas ou há uma grande rotatividade de empregadas?
- 17) As mulheres sofrem pressão do marido (companheiro) para deixarem o emprego na indústria?

18) Agrada-se do trabalho executado pelas mulheres?

19) Pode falar de um modo geral sobre o trabalho das mulheres na sua indústria?

APÊNDICE C - PERFIL DA EMPRESA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

PERFIL DA EMPRESA

1. Nome da empresa:
2. CNPJ:
3. Endereço da empresa:
4. Telefone:
5. Responsável pela empresa:
6. () Empresa de Pequeno Porte () Médio () Grande
7. Forma de tributação: () lucro real () lucro presumido () simples
8. Optante do Programa Empresa Cidadã? () não () sim
9. Produto que fabrica:
10. Número total de empregados:
11. Número de mulheres empregadas:
12. Horário de trabalho: () turnos ininterruptos () manhã e tarde
13. Área, em m ² das instalações da empresa:
14. Possui refeitório: () não () sim
15. Possui quantos bebedouros? ()
16. Possui quantos sanitários masculinos? ()
17. Possui quantos sanitários femininos? ()
18. Existe CIPA na empresa? () não () sim
19. Há na empresa Técnico em Segurança do Trabalho () não () sim