

A UTILIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NAS INDÚSTRIAS DE
BELÉM E MANAUS

Edila Arnaud Ferreira MOURA*

Ernesto Renan Melo de Freitas PINTO*

Marilene Corrêa da SILVA*

Maria Lúcia Sã MAIA**

Edna Maria Ramos de CASTRO**

INTRODUÇÃO

Este relatório é produto da pesquisa "A Mobilidade do Trabalho Feminino e suas Repercussões na Reprodução da Força de Trabalho: Uma análise da Família Operária em Belém e Manaus" iniciada em agosto de 1938 em Belém e Manaus e financiada pela UFPA, ABEP e ANFOCS.

A pesquisa tem por objetivo analisar o trabalho feminino a partir do conceito de mobilidade do trabalho considerando-se os momentos de formação da força de trabalho, sua utilização e circulação, determinados pelos distintos níveis de organização empresarial em Belém e Manaus, assim como analisar como a mulher trabalhadora concilia sua condição de reprodutora de capital e de força de trabalho.

Os dados apresentados e analisados neste relatório referem-se às forças de incorporação do trabalho feminino nos diferentes setores das indústrias de Belém e de Manaus. A análise é feita a partir das informações obtidas junto a empresários e gerentes de produção sobre o uso da força de trabalho feminina no processo produtivo, da divisão sexual do trabalho e do valor de troca das diferentes forças de trabalho, avaliando a tese da especificidade da mobilida-

* Professores da Fundação Universidade do Amazonas.

** Professores da Universidade Federal do Pará.

de do trabalho da mulher em relação ao do homem. Essas informações, obtidas através de entrevistas, foram acompanhadas de observações sobre o processo de trabalho nas indústrias que empregam mais de 30% de mulheres no setor de produção. Constituem o universo da pesquisa 45 empresas em Manaus e 32 em Belém, tendo sido selecionadas duas empresas de cada cidade de diferentes setores para o estudo em profundidade da organização do trabalho.

A pesquisa está em continuidade, sendo realizadas entrevistas com 30 operárias de cada empresa, selecionadas segundo critérios de idade, ocupação e tempo de serviço, objetivando compreender o discurso da mulher operária sobre suas condições de trabalho e estratégias de sobrevivência.

I - O DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO E TRABALHO FEMININO

1. O Estudo em Belém

a) Da produção da Força de Trabalho à Divisão Sexual do Trabalho

Belém apresentava desde fins do século passado um certo número de fábricas que produziam para o mercado regional, transformando suas matérias-primas em mercadorias para consumo. Nos anos de 1940 as indústrias situadas nessa cidade já possuíam uma tradição de abastecimento regional tendo o operário marcado alguns espaços de luta por melhores condições de vida, organizando-se em grupos políticos cuja imprensa "nanica" da época registra sua participação. In formações disponíveis evidenciam que os proprietários dessas unidades fabris tiveram um papel importante na composição do bloco do poder local constituindo-se uma base - embora as mais importantes ainda permanecessem no extrativismo e no comércio - para o processo de acumulação regional. Do conjunto dessas indústrias, a maioria de pequeno porte, ressaltava-se um certo número de fábricas que, articuladas com a produção de matérias-primas do extrativismo, conseguiam alcançar maiores taxas de lucro ao vincularem-se ao comércio internacional, via exportação de seus produtos.

As fontes consultadas até o momento, sobretudo aquelas que procuram

tam desse período pós 67. Outras, contidos no setor alimentar ou fora dele, cresceram com novos projetos ou tiveram ampliação e modernização de suas instalações.

As estratégias combinadas para apoiar a expansão do capital na região também cuidavam como condição necessária à existência da acumulação, a disponibilidade da força de trabalho. A concepção da Amazônia vazia de homens, o Estado respondeu com programas de migração e o capital incentivou com o aceno de oferta de empregos. Não foram necessários muitos anos para que as populações camponesas desalojadas pelo aparecimento das grandes fazendas ou dos projetos minerais se deslocassem para a periferia das cidades. Assim, como um momento de acumulação primitiva no campo amazônico, as famílias eram expropriadas de suas terras, despossuídas dos meios de produção, dessa forma tornando-se livres e em condições de ingressar no mercado de trabalho urbano, como força de trabalho apta para ser integrada às fábricas ou outras empresas, para submeter-se à duração, intensidade e controle do processo de trabalho.

A migração constitui uma das formas encontradas historicamente pelo capital para produzir sua força de trabalho - agente real produtor de valor - definindo inclusive formas em que essa força de trabalho possa apresentar-se em condições as mais disponíveis e acessíveis ao capital⁽³⁾. Nessa disponibilidade está contida tanto a necessidade que tem essa força de trabalho de se assalariar, quanto ao estabelecimento de seu preço no mercado de trabalho. No caso de Belém seu preço é baixo, seu nível de reivindicação e de organização são reduzidos, suas condições de existência determinando atitudes de sujeição acentuada. Corroborando com tal quadro, como complemento necessário, está a tensão pelo emprego no mercado de trabalho, agudizada pela crise e pelo aumento da população de Belém que passou de 402.170 habitantes em 1960 para 808.460 em 1980, no qual a migração proveniente do meio rural tem papel importante.

Assim, as empresas podem contar com uma força de trabalho de baixo custo, não só porque essa mão-de-obra é mal remunerada, mas também porque as fábricas de Belém oferecem condições inferiores de trabalho, intensificando a cadência do trabalho e alongando a jornada de trabalho sem encontrar fortes

(3) MARX, Karl. Le Capital, T. 1, p. 172.

resistências por parte dos trabalhadores e dos órgãos de classe que os representam. As estratégias patronais buscam continuamente tornar a força de trabalho mais móvel, com todas as condições de facilitar seu uso e poder, com seu esforço, garantir o processo de acumulação.

Mas esse nível de generalização em que é tomada a força de trabalho esconde na verdade elementos essenciais para compreender essa disponibilidade da mão-de-obra, tal como a divisão sexual do trabalho. É necessário desvendar essa relação fundamental quando se pretende analisar a condição da mulher numa determinada situação de trabalho. A divisão sexual do trabalho, sem eliminar a exploração de classe, acentua a grande exploração sobre um gênero. Daí porque compreender o trabalho feminino exige clareza nessa dupla relação: exploração de classe e dominação de sexo. Assim "a organização do processo de produção e de trabalho conta com a pré-existência de uma relação social - as relações sociais entre os sexos - em vigor na sociedade, e não apenas no interior da empresa. O que significa que o patrono tem a seu favor e conta com múltiplos fatores, entre os quais a educação recebida pelas mulheres desde pequenas, tanto na escola quanto na família, no sentido de aceitar, de obedecer, de se submeter - educação que, forjando uma atitude que permite a imposição, sem maiores resistências determinações precisas de quantidades: de tempo, de cargas de trabalho, de repouso, etc... no processo de trabalho industrial"⁽⁴⁾. Assim, observa-se de forma relativamente clara que as atitudes patronais não são indiferentes ao sexo. Se essas observações são válidas nas classificações de ocupações, são também na hierarquia presente nas empresas e sobretudo no pagamento dessas forças de trabalho de sexo diferentes.

b) Indústrias que empregam mulheres e sua Localização

Segundo os dados encontrados no Cadastro Industrial do Pará 80/81 observa-se que existem cerca de 53 tipos de indústrias localizadas na área denominada Grande Belém, sendo o setor alimentar o de maior representatividade (em relação ao total de 820) e significação quanto à absorção de força de trabalho (24,16% na produção). Ele é seguido dos setores construções civil 6,23

(4) HIRATA, Helena e HUMPHREY, John. "Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e Reivindicações Femininas, Comunicação apresentada no VIIIº Encontro Anual da ANPOCS, 1983. (meiog.)

na produção, madeira (7,72), têxtil (7,3%), utilidade pública (7,4%) e produtos minerais não metálicos (6,23%)⁽⁵⁾. É justamente no setor alimentar - aquele que mais absorve mão-de-obra - que encontramos maior participação do trabalho feminino na produção. Assim, do conjunto das 32 fábricas selecionadas para estudo, 19 fazem parte do setor alimentar. Trata-se da produção de castanha, do beneficiamento da pesca, do palmito, de sucos e sorvetes, de massas e biscoitos, entre outros. Encontramos ainda mulheres com participação majoritária na indústria têxtil de confecções e de fumo. Embora com participação minoritária em relação ao trabalho masculino, encontramos ainda operárias no setor produtivo de indústrias de minerais não-metálicos, papel e papelão, fósforo, madeira (compensados) entre outros.

Os setores alimentar, têxtil e confecções são áreas tradicionais de absorção da mulher. Trata-se de uma extensão das tradicionais atividades familiares da mulher no domínio da reprodução social. Essas empresas se utilizam, assim, de uma qualificação atribuída à força de trabalho feminina pela própria tradição familiar da divisão sexual do trabalho doméstico. Elas reproduzem na empresa o trabalho doméstico do mundo cotidiano das relações familiares, embora tais atributos não sejam considerados pelas empresas como tempo investido na produção dessas forças de trabalho. Em geral as operárias de Belém são consideradas como mão-de-obra não qualificada por se ocuparem em tarefas de "fácil aprendizagem".

Apesar do setor alimentar ser o mais representativo no trabalho feminino está longe de se constituir um setor homogêneo, apresentando certas características particulares quanto ao processo de trabalho, à forma de organização da empresa, enfim, da maneira de utilização da força de trabalho. Do mesmo modo em que a mulher se adapta ao trabalho manual de lavagem e descamação do peixe, da quebra da castanha, embalagem de massas ou tratamento de palmito - setor alimentar - ela se ocupa em outras fábricas, de maquinário que implica em operações mais complicadas. É o caso de fábricas de setores como o de fumo, têxtil, papel e papelão.

(5) Observa-se que o conjunto de 820 indústrias contém empresas pequenas, médias e grandes e que na nossa pesquisa optamos por estudar apenas aquela com mais de 100 trabalhadores na produção com o mínimo de 30% de mulheres ou no caso de fábricas com mais de 50 operárias na condição destas constituíram 90% da mão-de-obra na produção.

As indústrias que absorvem maior contingente do trabalho feminino se distribuem no espaço urbano de Belém, localizando-se em três zonas preferenciais. Fazem parte de centros industriais de pequeno porte. Sua localização está em relação direta com a origem da matéria-prima principal no processo de transformação, tendo acesso por via fluvial, marítima ou rodoviária.

2. O ESTUDO EM MANAUS

Em Manaus ao instituir a Zona Franca com base no decreto-lei nº 288 de fevereiro de 1967, o Estado cria as condições para a implantação do modelo de industrialização vigente. Grupos locais, nacionais e multinacionais que se sediaram em Manaus ao longo da década de 70 encontram as condições necessárias para essa forma de acumulação, no qual o Estado desempenha o papel central: são concedidos os incentivos fiscais que incluem a isenção do IPI, do ICM e do IR assim como a concessão de créditos e facilidade de instalação no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Este fica localizado a 8 km do centro da cidade, numa área disponível de 5.700 hectares ao todo, dispondo já de ruas asfaltadas, iluminação pública, sistema de água e esgoto, telefone e telex, enfim toda a infraestrutura necessária para a instalação de mais moderna Tecnologia Internacional. Aliado a estes fatores encontram ainda uma farta mão-de-obra barata porque desqualificada e principalmente não organizada, na região onde o salário mínimo é o menor do país, condições que somadas contribuem para que o empresário coloque seu produto no mercado nacional a um custo significativamente baixo.

O quadro em que se desenvolve a Zona Franca de Manaus, no que diz respeito ao uso da disponibilidade da força de trabalho feminina, em muito se assemelha ao caso das Zonas Francas industriais asiáticas analisadas por Pierre Salama e Patrick Tissier⁽⁶⁾ e o da Zona Franca no México analisada por Murayama e Muñoz⁽⁷⁾, consideradas por este em seu contexto mais genérico, sob a significativa expressão de "indústrias maquiladoras".

(6) L'industrialization dans le Sous-Développement. Paris: François Maspero, 1982.

(7) Murayama M. Guadalupe e Muñoz. in La Mujer Campesina. Cuadernos Agrários, nº 9.

Em Manaus, assim como nestas outras situações de Zona Franca, a fonte básica de mão-de-obra para o setor fábriI provém de áreas rurais sendo principalmente uma força de trabalho jovem com educação escolar mínima.

Entretanto, se naquelas cidades asiáticas o exôdo rural se dá a partir do que se convencionou chamar de Revolução Verde, no caso de Manaus este exôdo ocorre em função do agravamento da crise agrária, do avanço da privatização da terra, e da crise agrícola, em decorrência da perda gradual das condições de vida e trabalho das populações rurais.

Os dados apresentados por Rosalvo Bentes⁽⁸⁾ atestam para Manaus um crescimento aritmético médio da população no período de 1970-1980 de 10,4%, enquanto que no período de 1950-1960 esse crescimento foi de 2,4%, sendo que a população do Estado em 1980 concentra-se em sua maior parte em área urbana (60,5%), constituindo-se Manaus o principal centro urbano do Estado, e apenas 39,5% na área rural. Em 1960 esta distribuição se dava na ordem de 32,9% para o urbano e 67,1% para o rural. Segundo ainda esta pesquisa das 1.532 famílias entrevistadas, 56,3% eram provenientes do Estado do Amazonas, 13% do Estado do Pará, e 6,9% do Estado do Ceará, refletindo o uso também de uma reserva disponível das áreas desassistidas do Nordeste.

Dentre as empresas instaladas predominam as de caráter transnacional, do tipo monopólio que organizam sua produção internacionalmente, constituindo-se Manaus a partir de sua Zona Franca, em mais um entreposto da divisão internacional do trabalho. Como nas outras Zonas Francas mundiais, predominam as atividades intensivas em mão-de-obra, sendo extremamente desgastantes da acuidade visual e equilíbrio motor. Grande parte das indústrias multinacionais da ZFM possui filiais em outros países do mundo periférico como em Singapura e México, pelas mesmas razões: o uso da força de trabalho farta e barata, fugindo dos países centrais onde a atuação de lideranças sindicais impõe obstáculos ao processo de acumulação. Observação semelhante pode ser encontrada a nível de estrutura brasileira levando indústrias como a um potente grupo multinacional de setor eletroeletrônico a deslocar grande parte de sua produ-

(8) BENTES, Rosalvo - A Zona Franca e o Processo Migratório para Manaus, Plades, 1983.

ção para Manaus onde, além de obter os incentivos da ZFM, foge dos efeitos da organização da classe operária em São Paulo. Os produtos, assim como os de outras indústrias, são encaminhados diretamente para outras regiões do país onde são comercializados, onde é arrecadado o ICM, havendo uma transferência dos recursos fiscais para fora do Estado do Amazonas.

O setor privilegiado dentre as empresas beneficiadas pela ZFM, é o eletroeletrônico com 18% dos projetos implantados até dezembro de 1982, ocupando 22.034 da mão-de-obra local, sendo que 75% constitui-se de mão-de-obra feminina. O setor eletrônico representa inegavelmente a maior contribuição produtiva da ZFM abastecendo, segundo informações da SUFRAMA 80% dos bens eletroeletrônicos comercializados no país. Este setor produz cerca de 100 tipos diferentes de bens, sendo porém de maior relevância a produção de televisores a cores. Atualmente 85% destes aparelhos comercializados no país são produzidos na ZFM prevendo-se atingir 100% com a transferência total da Phillips do Brasil para Manaus.

As demais indústrias nacionais e multinacionais distribuem sua produção nos setores relojoeiros, de material de transporte, metalúrgico, de materiais plásticos e ótico, entre outros, com uma participação média de 65% de força de trabalho feminina para as atividades de montagem. Também para o "embelezamento" dos produtos como nas indústrias de bicicletas e de motos onde cabe às mulheres retocar a pintura e colar adesivos.

O quadro em que configura o Parque Industrial de Manaus delinea nitidamente duas categorias de organização do processo de trabalho. As empresas multinacionais e as grandes empresas nacionais realizam a extração de mais valia através de um processo de trabalho sob os princípios de organização científica, com rígidos controles de produtividade e de qualidade, onde a divisão técnica do trabalho privilegia as atividades de montagem dos produtos, predominando a utilização de força de trabalho e não especializada. Cabe aos trabalhadores operar equipamentos e principalmente reunir componentes produzidos no sul do país e em diferentes países. Grande parte dos produtos da ZFM representa uma divisão internacional do trabalho, por exemplo, numa fábrica de aparelhos de barbear, a lâmina provém da Alemanha, o estojo da França e em Manaus realiza-se a montagem final do produto através do trabalho feminino, especializado.

A outra categoria envolve as grandes empresas tradicionais do estado, porque já existiam antes da criação da ZFM, e que contribuíram significativamente para definir a economia de região em décadas anteriores. Estas empresas desenvolvem atividades produtivas ligadas principalmente ao extrativismo da madeira e da juta, constituindo-se o setor madeireiro com uma participação bem definida na produção industrial do Estado com 14% (28) dos projetos implantados pela SUFRAMA, empregando 4.527 pessoas, incluindo significativa participação feminina na produção de compensados. O extrativismo de juta, desenvolvido pelo setor têxtil agrega 3.889 pessoas envolvendo 4% (8) dos projetos aprovados pela SUFRAMA. Este setor caracteriza-se pela absorção pioneira de força de trabalho feminina na região, permanecendo ainda como um tipo de atividade predominante feminina.

O processo de organização do trabalho destas empresas contrasta bastante com o das empresas do setor eletroeletrônico, estando todas as fases do processo de produção localizadas na região. No que concerne ao processo produtivo, estas indústrias apresentam um sistema de exploração da força de trabalho baseado na distribuição de operários por turmas de trabalho com turnos alternados. Processa-se aí uma forma de mobilidade; nos mesmos moldes em que Gaudemar⁽⁹⁾ identifica a utilização de mais valia absoluta, onde o operário teve de adaptar-se a uma modificação periódica do lugar do seu tempo de trabalho no decorrer do dia; um dia trabalha pela manhã, outro a tarde outro ainda à noite e conseqüentemente deverá conciliar com esse ritmo a sua vida fora do trabalho. São ainda constantes as "viradas" de turno para cobrir a produção do período, seguindo-se de períodos de desativação de alguns setores pela falta de matéria-prima, em decorrência da sazonalidade de sua obtenção. Porém, assim como as grandes indústrias, de fora da região, seus produtos são também destinados à exportação submetendo-se a um controle de qualidade imposto pelos seus clientes externos.

Com a criação da Zona Franca de Manaus estas empresas locais passaram também a receber incentivos fiscais e outros concedidas às empresas nacionais e multinacionais sem que isso entretanto representadas a realização de investi

(9) GAUDEMAR, Jean-Paul. A Mobilidade do Trabalho e a Acumulação do Capital, Editorial Estampas, 1976.

mentos em melhores condições de trabalho do mesmo porte que realizam as grandes empresas do setor eletroeletrônico.

II - O TRABALHO FEMININO SOB PROCESSOS DE ACUMULAÇÃO DISTINTOS: UMA TENTATIVA DE COMPARAÇÃO PARA BELÉM E MANAUS

1. Mobilidade e divisão sexual do trabalho

Partimos do conceito de mobilidade do trabalho conforme é retrabalhado por Jean-Paul de Gaudemar⁽¹⁰⁾, enquanto categoria analítica que pretende dar conta da qualidade da força de trabalho, ou seja, da natureza do trabalho humano que é capaz de se moldar a diferentes tarefas e níveis de exigências, atravessando variados graus de duração, intensidade e produtividade. Entendemos que esse conceito é importante na compreensão das estratégias patronais quanto a maximizar as formas de utilização das diferentes forças de trabalho, definindo portanto, o uso particular da mão-de-obra feminina e as formas pelas quais a substituição do trabalho do homem pelo da mulher implica, em certa medida, em valorizar mais o capital, seja através da redução do "custo" do trabalho, seja pelo aproveitamento das qualidades que são privilegiadas na formação da mulher em função da sua educação, logo submetida a um processo de socialização diferente daquela a que o homem foi induzido. Além do que o conceito de mobilidade do trabalho põe em discussão "o uso capitalista das disponibilidades dos homens, da docilidade (Foucault) de seus corpos"⁽¹¹⁾. É necessário, portanto, ver a liberdade do trabalhador em seu duplo sentido, ou melhor, com suas contradições de ser livre para oferecer no mercado sua força de trabalho mas com a contingência de se moldar às condições do capital e ao poder que este tem de "depender em qualquer altura um trabalhador ou de transformar o seu trabalho assim como as condições em que ele o exerce, eliminando-se todos os obstáculos legais e extraeconômicos a esta variabilidade"⁽¹²⁾.

(10) Op.Cit.

(11) Op.Cit., p. 17.

(12) Ibidem, pp. 190/191.

Nas primeiras abordagens de campo, tentando desvendar a lógica subjacente às estratégias patronais do uso da força de trabalho, em especial da força de trabalho feminina, constatamos a pertinência de tal conceito, logo, de seu uso como categoria analítica. É sabido que a produção capitalista revela em suas bases o processo de valorização do capital, no entanto, é no processo de trabalho que se dá o uso e a troca da força de trabalho, portanto onde se realiza a mais-valia. Daí porque tentamos ver a mobilidade do trabalho não só pelo discurso de empresários e gerentes de produção sobre o trabalho feminino, mas também observar o processo do trabalho em suas condições concretas. Isso porque, conforme, comenta Valéria Junho Pena, no processo de trabalho o indivíduo não só "entra com sua força de trabalho mas também com seus atributos pessoais de sexo, cor, nacionalidade ou idade"⁽¹³⁾. Assim, a mulher está submetida à mobilidade do trabalho com suas características particulares, específicas e inerentes à sua condição de mulher.

Categorias como idade, origem, qualificação e sexo são importantes à compreensão da hierarquia de valores atribuídos às diferentes forças de trabalho. Não só a divisão sexual do trabalho é uma relação política, de dominação - longe, portanto, de tratar-se de uma distinção natural - mas também vamos encontrar tal características nas demais categorias arroladas. Enquanto categorias articuladas, a divisão sexual do trabalho é percebida sobretudo pelo exame da qualificação atribuída e do salário que é pago. Como a lógica que preside a organização do trabalho dentro da empresa capitalista determina práticas seletivas que atribuem à mulher papéis menos valorizados, isso implica em baixa remuneração.

Considerando-se os casos concretos de Belém e Manaus as formas diferenciadas do processo de acumulação do capital nas indústrias orientadas pelos modelos de desenvolvimento para a Região Amazônica adotadas pelo Estado a partir de 1970, produzem quadros distintos no que concerne à mobilidade da força de trabalho feminina e que devem ser compreendidas mediante suas peculiaridades.

A partir de uma análise comparativa dos depoimentos de gerentes e di

(13) JUNHO PENA, Maria Valéria. Mulheres e Trabalhadores. Editora Paz e Terra, São Paulo, 1981.

retos de empresas que empregam mulheres em Belém e Manaus pudemos constatar pontos em comum no que diz respeito à preferência pela força de trabalho feminina.

Esta expressa a posição de submissão da mulher na sociedade local na medida em que ele, mesmo em outra condição social - a de operária - submete-se a exploração das habilidades que lhe foram imputadas nas condições do trabalho doméstico. Tanto em Belém como em Manaus a força de trabalho feminina apresenta-se extremamente móvel, apta, pelos atributos que apresenta, herdados culturalmente de sua condição social sob relações pré-capitalistas, para as deslocções e modificações que o domínio capitalista passa a impor.

Além de sua renomada habilidade manual, a sua condição de submissão lhe dá preferência ao sexo masculino, apresentando-se como o tipo ideal para uma nova forma de relação de trabalho que impõe a disciplina, o controle direto e a subordinação a esquemas rígidos de produção. Neste sentido a estratégia patronal de uso da mão-de-obra sabe bem aproveitar-se das condições diferenciadas de educação fornecida aos sexos e que determinam mulheres na família e na escola desenvolvendo comportamentos mais submissos, obedientes, dóceis, e conseqüentemente com menor grau de resistência direta ou indireta, adaptando-se mais facilmente às formas de utilização da mão-de-obra em cada empresa em que se emprega. Observemos alguns relatos das empresas de Belém e Manaus:

"Toda linha de produção é com mulheres. Elas são absorvidas porque são jeitosas. As mulheres se adaptam sem maiores problemas. Antes nós tínhamos mais homens na linha. Hoje, não, são exclusivamente mulheres. Não tem preferência por homem ou mulher. Mas para esse trabalho de produção é melhor mulher" (Gerente de produção - Fábrica de beneficiamento de pescado e camarão, Belém). "Damos preferência ao trabalho da mulher pois é um trabalho mais adaptável a ela. Adquirem prática com facilidade. É trabalho simples, fácil" (Diretor da Empresa - Indústria de Confecções, Belém).

O trabalho do homem não é igual ao da mulher. Os preconceitos entre os próprios operários impedem que o "trabalho da mulher" seja aceito por elas. Os empregos que oferecem melhor salário, aí os homens estão. Além disso o ho-

mem não se sujeita a salário baixo. Para certas opções sai o homem e entra a mulher" (Gerente de produção - mulher - em indústria de palmito, Belém).

"Damos preferência ao trabalho feminino por ser a mulher mais submissa e mais cativa; é mais fácil de se submeter a monotonia do trabalho de montagem do que o homem" (Gerente de Produção de indústria eletroeletrônica - Manaus).

"Homem nenhum se submete a um trabalho monótono e repetitivo deste, de passar o dia inteiro a soldar pequenas pontas de fios. Isto é um trabalho que só a paciência das mulheres permite fazer" (Chefe de Pessoal de Indústria de Montagem de Televisores - Manaus).

"O trabalho é feminino porque é serviço manual. Para a mulher é mais prático. Elas ficam naquele servicinho mesmo. Os homens procuram logo se tornar operador" (Chefe de Produção de Fábrica de Compensado, Manaus).

Na realidade a mulher ocupa um espaço no mercado de trabalho não só por corporificar uma força de trabalho mais maleável, adaptando-se facilmente às tarefas necessárias, mas também por representar uma força real.

Entendemos como cheia de significação a repetição, em diferentes relatos, sobre atributos da mão-de-obra feminina, tais como: "É melhor de ser manejada", "é mais dócil", "é mais disciplinada", "é mais cativa", "produz mais que os homens". Está explícito aí, a questão política da utilização do trabalho feminino pela adaptabilidade da mulher, qual seja, a de sua maior acessibilidade à subordinação ao capital. Esses relatos na medida em que avaliam, também comparam as duas forças de trabalho diferentes. Ambas submetidas ao capital, ambas despossuídas, é verdade. Diferentes porém, enquanto mercadorias aos olhos e interesses de seus compradores.

As observações feitas in loco sobre o processo de trabalho, mostram a maior disponibilidade da mulher ao capital, tanto em Belém como em Manaus, na medida em que, como explica Gaudemar, suas particularidades históricas passam a constituir uma "qualidade" no conjunto das necessidades do capital, ao submeter a sua capacidade a uma divisão do trabalho cada vez mais exigente.

Trata-se, portanto, de uma relação entre capital e trabalho, onde são definidas as formas de utilização dessa capacidade. A mobilidade caracteriza-se exatamente pelo poder que o capital exerce sobre o conjunto de trabalho ao transformá-la apta para seus fins.

A subordinação da mulher operária de Belém e Manaus é percebida em diversas entrevistas. Ao se referir aos operários, um Diretor de produção em Belém, assim se pronunciou: "a peãozada... com esses não tem problema pois estão sob pressão". Sem dúvida que o controle e a vigilância não se rege só pelas diferenças de sexo. No entanto, trata-se aqui de uma empresa que absorve na linha de produção, basicamente mulheres. Afirmou que se tivesse trezentos homens em vez de mulheres os problemas seriam bem maiores.

Outro ponto em comum em nossa análise comparativa revela que em Belém e Manaus, muito embora a distribuição etária difira, uma parcela bem significativa do operariado é formada de mulheres que são "chefe de família", grande parte constituindo-se de mães solteiras arcando assim com todas as despesas da reprodução familiar. Este elemento, coloca esta mulher mais suscetível a essa dominação. Tendo a si o encargo da sobrevivência sua e de seus dependentes, a mulher torna-se elemento de fácil submissão e que a estratégia patronal bem sabe recrutar. Os dados obtidos até o atual estágio da pesquisa parecem refletir uma realidade onde as mulheres prendem-se a um emprego fixo em razão de suas necessidades previdenciárias e de ter um "salário pequeno mas certo", uma vez que, em sua condição de classe e sob sua responsabilidade exclusiva encontram seus filhos.

2. QUALIFICAÇÃO E SALÁRIO: CATEGORIAS DE IDENTIFICAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

É sabido que no percurso da história do capitalismo a separação entre capital e trabalho é feita pela produção e reprodução de relações de produção tendo na fragmentação das ocupações um de seus aspectos fundamentais. Gorz comenta que "a fragmentação e a especialização das tarefas, a separação do trabalho intelectual e manual, a monopolização da ciência pelas elites, o

gigantismo das instalações e a centralização dos poderes que daí decorrem; tudo isso não é só necessário para uma produção eficaz, mas sim, à perpetuação da dominação do capital. Por isso, toda a organização do trabalho deve ser indissolavelmente uma técnica de produção e uma técnica de dominação patronal sobre aqueles que produzem; isto porque o objetivo capitalista não pode ser o crescimento do capital em si, e esses objetivos, estranhos aos trabalhadores, não pode ser realizado a não ser sob pressão (direta ou indireta)"(14).

Nas fábricas visitadas, observando-se o processo de trabalho, ficou clara a divisão técnica do trabalho em tarefas fragmentadas e de fácil aprendizagem, exigindo mais habilidade e agilidade que propriamente complicadas operações mentais e manuais. Em Manaus, nas indústrias de montagem, operárias que passam 8 anos nas linhas de montagem, ao deixarem o emprego não lhes foi acrescida uma profissão capaz de ter valorizado sua força de trabalho para outras atividades que não seja a montagem. Porém sua idade já as eliminou de novas oportunidades de emprego ao mesmo ramo, em razão das exigências quanto à faixa etária observadas nessas empresas.

Concordamos com Valéria Junho Pena ao dizer que "A categoria qualificação pode não ser informativa sobre a Engenharia de trabalho que ele envolve — frequentemente não o é — mas ela é esclarecedora de relações sociais que a envolvem: sem dúvida ela é significativamente esclarecedora de hierarquia sexual"(15)

Assim, a hierarquia ocupacional de qualificação esclarece a hierarquia sexual na representação e prática do mundo do trabalho.

(14) GORZ, André - Critique de la Division de Travail. Préface. Paris. Ed. du Suil. Coll. Points Politique. 1973, p.11.

(15) Op. Cit. p. 80.

Em relação a hierarquia salarial, em diferentes empresas visitadas, as funções desempenhadas pelo homem na mesma categoria e com o mesmo nível de qualificação, eram melhor remuneradas, sendo este outro ponto em comum entre Belém e Manaus. Os relatos procuram indicar algum valor a mais para a força de trabalho masculina, em forma de justificativa aos salários mais altos. No ramo de confecções, a tarefa de corte da fazenda é a única dentro da produção que é desempenhada por homens, justificada como uma tarefa pesada, necessitando firmeza nos movimentos. O salário é três vezes maior que o das mulheres, em média. Enquanto as mulheres só podem atingir no máximo um salário e meio, aquelas consideradas profissionais, o cortador pode ultrapassar três salários mínimos.

Nas fábricas de palmito em Belém as funções de caldeireiro e de re-cravador são as melhores remuneradas e são ocupadas só por homens, baseados na concepção de que é trabalho pesado. Na verdade se trata de operar máquinas bem simples e de fácil aprendizagem. Há, de forma evidente, um uso ideológico da classificação das ocupações na hierarquia da empresa.

Nas fábricas de montagem em Manaus aparentemente não há discriminação salarial. Entretanto, se observarmos a estrutura de cargos na empresa, os cargos de chefia e de controle são predominantemente masculinos. Nas indústrias de montagem de televisores por exemplo, a embalagem, por exigir maior esforço físico, (são embalados por dia 750 televisores) é uma atividade masculina. E também pelo fato de ser considerado um trabalho de maior responsabilidade é melhor remunerado. Estes recebem 20% a mais que as operárias.

A base da divisão salarial para mesma categoria de trabalhadores está na desvalorização do trabalho da mulher. Assim, o sexo constitui um mecanismo de distinção não só no uso (valor de uso) da força de trabalho ao tentar consumi-la mais facilmente, mas também de sua remuneração (valor de troca) ao tratar de fazer baixar o seu preço.

3. O PROCESSO DE TRABALHO, A UTILIZAÇÃO E A CIRCULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Nas indústrias de Belém encontramos formas variadas de organização do trabalho entre setores diferentes bem como dentro do mesmo ramo industrial. Um primeiro tipo de empresa tem processo de produção que podem ser caracterizados como tayloristas. Um segundo grupo é formado por empresas que combinam princípios de administração científica com formas de organização da produção tradicionais. Neste caso, mesmo entre fábricas do mesmo ramo cujo processo de trabalho não apresenta diferenças significativas vamos encontrar formas diferenciadas de gestão do trabalho, dependendo às vezes da concepção da direção e de sua iniciativa de racionalização, sem quebrar completamente a estrutura tradicional. Um terceiro grupo, provavelmente o mais numeroso, constitui-se de fábricas cujas estratégias patronais se baseiam mais numa utilização empírica da mão-de-obra. Repousam mais no "ensaio e erro" para alcançar seus objetivos de produtividade do que no conhecimento, controle e planejamento do trabalho. Encontram-se nesse grupo, no caso estudado, um número considerável de fábricas do setor alimentar destacadamente de castanha e palmito.

Dentre as fábricas visitadas uma se destaca por ter como fundamento da sua organização a aplicação autêntica da filosofia da administração científica. Trata-se de uma fábrica do setor de fumo, de capital multinacional e de tecnologia moderna.

A organização do trabalho é mantida através de um sistema integrado de controle e avaliação constantes, realizado entre os próprios funcionários de várias posições de escala hierárquica. O subordinado avalia seu superior e vice-versa quanto ao desempenho no trabalho e nas atitudes vis-à-vis os demais trabalhadores, podendo as próprias formas de organização hierárquica serem questionadas dentro da mesma lógica do controle. A expectativa é que tais práticas possam dar como resultado a imposição de uma disciplina através de coerção permanente criando ideologicamente comportamentos "exemplares" na empresa. Os filmes projetados, os programas de treinamento e a reciclagem periódica que são denominadas na empresa pelo termo indução orientam sempre ao mesmo comportamento esperado, qual seja, de trabalhadores padronizados e integrados com a filosofia que justifica a administração da empresa.

As máquinas utilizadas nos setores de filtro, mistura e de cigarros dão a cadência do trabalho humano, reduzindo movimentos desnecessários e assim aumentando a intensificação do trabalho. O deslocamento dos trabalhadores dentro do salão de produção sendo mínimo reduz ainda mais a prorsidade e garante maior concentração nas tarefas. Observamos ainda a criteriosidade na cronometragem do tempo de descanso, intervalos e produção, o que demonstra a consciência que tem a empresa em tratar as categorias tempo e movimento como habilidades e responsabilidade de administração e não deixá-los ao arbítrio e método do próprio operário.

Assim as estratégias patronais de utilização da mão-de-obra são organizadas ao nível de toda a empresa. Esta apresenta um esquema rígido de distribuição de funções na sua estrutura de cargos o que mostra um quadro ocupacional bastante específico dentro dos princípios básicos da administração racional. Este sistema possibilita a fixação do operário em funções determinadas, tanto é que em suas práticas de recrutamento as "exigências variam de acordo com o perfil profissional de cada cargo". Entretanto, esta não é uma estratégia que a empresa analisada aplica ao nível de gerência, ou de funcionários de alto nível na escala hierárquica. Os gerentes de contabilidade, fábrica, pessoal e vendas devem manter um perfeito entrosamento em relação ao trabalho desenvolvido por cada um deles, visando manter uma unidade administrativa na ausência de um de seus membros. Desta forma qualquer um pode assumir a função do outro uma vez que todos tem o conhecimento completo da unidade produtiva.

Se o trabalho se apresenta fragmentado, simplificado, a qualificação exigida nessa empresa está mais relacionada a informações gerais. Exige-se assim operários que tenham o 1º grau incompleto, no mínimo que passe nos testes psicológicos e nos exames médicos e mostre capacidade de aprendizagem nas tarefas que lhes são atribuídas. O corolário da fragmentação das tarefas é a desqualificação do operário. Observamos ainda que um dos atributos importantes no recrutamento é exigir pessoas que sejam aptas a se moldar ao trabalho e se subjugar ao seu ritmo sua intensidade e suas imposições. E é justamente aí que aparece de forma clara que o sexo não é indiferente nas estratégias patronais de uso da força de trabalho pois a mulher é percebida na fábrica como mais dócil e capaz de se adaptar às tarefas repetitivas, monótonas impos

postas pela máquina. E ainda se sujeitam mais facilmente a ocupar esses postos de operadoras que não apresentam na hierarquia da empresa possibilidades de promoção funcional. A única forma de ascender de função é tornar-se chefe de turma, posto em geral ocupado por homens.

O perfil salarial reforça tal diferença das práticas empresariais quanto à divisão sexual do trabalho. O trabalho feminino é o que recebe salários mais baixos e são elas que constituem a maioria no processo de produção.

Embora insistíssemos na pergunta "por que mulheres nos postos de operadoras e não homens"? ouvimos que não existe uma preferência qualquer mas simplesmente uma tradição das indústrias de fumo em empregarem mulheres para essas funções. Depois de muitos rodeios e perguntas de controle que obtivemos a justificativa que os homens tem dificuldade de se manter na mesma função de operar máquinas que impõem sempre os mesmos movimentos. Sua absorção não só aumentaria a rotatividade como a empresa teria que criar medidas de incentivo de promoção ascensional, alguns aspectos complementares da estratégia da empresa podem ser sentidos pelo relato de um gerente:

"A empresa tem uma política de não demitir. Mesmo que não se tenha serviço se mantém o funcionário. Sai mais barato não demitir. Isso devido treinamento que se tem que dar. Custa um ano para se ter uma ótima operadora de máquina. As tarefas são simples mas são muitas e devem estar bem sincronizadas. Além disso a empresa prima pela qualidade do produto. E ter boas operadoras é uma garantia da qualidade exigida. É por isso que se joga 100.000 a 200.000 cigarros fora por dia. É preferível jogar fora para manter a qualidade. Não nos interessa usar como "sucata" ou vender como produto de 2a. qualidade a preço mais barato. Jogamos fora".

Para aliviar as tensões geradas pelas pressões do trabalho rotineiro e desqualificado a própria administração científica do trabalho cria suas estratégias de "humanização" do trabalho".

Dentre as fábricas que empregam mulheres, por nós visitadas, é a que oferece maiores salários, melhor restaurante com alimentação balanceada,

programas de lazer, creches, acompanhamento médico-dentário e comemoração nas talinas com presentes de boa qualidade para os filhos dos trabalhadores, tudo isso com a contrapartida à intensificação do trabalho e como estratégia de controle da mão-de-obra. Mesmo as providências de transporte (pois o primeiro turno começa às 05:00 horas da manhã) são tomadas pelo setor social, garantindo a catividade do trabalhador. Seu controle se estende à família no caso específico de cursos para casais sobre planejamento familiar. O discurso de um gerente sintetiza tal controle:

"Aqui damos todas as condições para que o operário não precise se afastar da fábrica. Mesmo os exames de laboratório quando precisam são feitos aqui mesmo. A fábrica oferece o que ele precisa. O reflexo é natural pois não vamos ter pessoal doente. O retorno é positivo".

Observamos em outras empresas com níveis tecnológicos diferentes a utilização de formas combinadas de gestão do trabalho. Entendemos como "formas combinadas" a articulação de elementos tradicionais (relações sociais informais, porosidade, cadências de trabalho sob controle do operário entre outros) com certos princípios da administração científica do trabalho tais como normas de recrutamento, planejamento e controle do trabalho refletidos sobretudo em estratégias patronais claras sobre idade e sexo dos trabalhadores recrutados.

Essa articulação algumas vezes parece sob a forma de dissociação entre princípios racionais da divisão técnica do trabalho e as relações sociais de produção, ao manterem-se estas num quadro tipicamente tradicional. Isso equivale dizer que os benefícios acumulados pela empresa pelas inovações tecnológicas, pelas facilidades conseguidas na exploração mais racional da mão-de-obra não revertem na melhoria das condições de trabalho. Os benefícios considerados como salários indiretos (restaurantes, transporte, ganho por produtividade etc...) são tidos como desnecessários pela empresa. Nesse grupo de empresas algumas do setor alimentar, de cerâmica, perfumaria, têxtil, fósforos e confecções.

Sobre a divisão sexual do trabalho, a idade das mulheres é critério

diferenciado mesmo entre empresas do mesmo ramo ou de tecnologia e tamanho semelhante. Algumas vezes suas preferências recaem sobre a mulher jovem. Em outras sobre a mulher com mais de 30 anos. Nem sempre essas preferências estão relacionadas ao processo de trabalho. No entanto, revelam uma maior preferência pela mão-de-obra mais jovem, em torno de 22 a 29 anos.

Um gerente de produção da fábrica de beneficiamento de pescado explicou preferir mulheres com mais de 30 anos em função dos diferentes problemas domésticos que envolvem mulheres jovens ou ainda na idade de terem filhos pequenos. O que ele considera como prioridade é seriedade, destreza e estabilidade no emprego.

Outras fábricas dão preferências às mulheres jovens por acharem que estas têm mais condições de alcançarem a produtividade desejada pela empresa, se moldando a ritmos diferentes de trabalho e assimilando mais rapidamente a aprendizagem.

Essas informações aparentemente descontraídas mas que encontram sua lógica na própria organização particular de cada fábrica, poderiam ser justificadas em função da diferença dos processos de trabalho. No entanto, elas estão presentes mesmo se tratando de empresas diferentes (do mesmo ramo ou não) e com processos de trabalho semelhantes. Pensamos que dependem menos do processo de trabalho do que de atributos pessoais daqueles que se encarregam da seleção de mão-de-obra tomando como parâmetro as preferências da empresa e também em função das características do mercado de trabalho. Isto porque a maior parte das empresas informaram que recrutam a mão-de-obra a partir daqueles que lhes batem à porta ou que são trazidos pelos próprios empregados. Logo deve haver no mercado de trabalho, ou seja, nas características que o regulam, também elementos selecionados dessa mão-de-obra. Sobretudo quando se trata de empresas que se situam em bairros pobres que abrigam um potencial de pessoas desempregadas.

No referente ao salário praticamente não encontramos diferenças entre essas empresas. Ocupando em geral somente postos de produção direta, as mulheres ganham em torno de um salário mínimo. Igualmente à fábrica analisada no item anterior, dificilmente podem ascender profissionalmente uma vez

que a hierarquia ocupacional mostra um forte corte entre trabalho manual e intelectual. Diferenças menores, porém presente, entre manutenção e produção. Em todo caso a reduzida hierarquia do trabalho manual privilegia o sexo masculino.

Outras empresas utilizam-se de uma organização empírica do trabalho. As fábricas que se encontram nessa categoria são sobretudo as do setor alimentar, especialmente de castanha e palmito. Embora minoritariamente estão presentes também no setor de beneficiamento do pescado. Trata-se de empresas que utilizam no processo de produção técnicas bastante rudimentares, sendo o processo quase totalmente manual embora reúna até mesmo cerca de 1.000 operários.

A tecnologia simples e a pequena divisão do trabalho faz com que essas mulheres operárias tratem manualmente a matéria-prima. Em certos casos o fato constitui elemento importante na produção, seleção e classificação do produto.

Os relatos de empresários nos demonstram que a preferência pelo trabalho feminino está relacionada com as exigências de habilidades no tratamento de alimentos, o que a mulher historicamente absorve em função de seus encargos com a reprodução familiar. Como não é exigida maior qualificação a empresa se encontra justificada pelo pagamento de baixos salários. Estas recrutam uma força de trabalho submetida historicamente a acentuada exploração o que lhes garante maior segurança na intensificação do trabalho. É nessas fábricas que encontramos as formas mais deprimentes do trabalho humano. Operárias que utilizam qualquer canto da fábrica, sentadas no chão empoeirado para cobrir a pausa do almoço alimentando-se de peixe frito trazido de casa, acaí comprado na porta da fábrica e um pouco da farinha. Seus rostos cansados pela vida e pelo trabalho nos fins de jornada nos dão a dimensão das necessidades e da dependência dessas mulheres ao trabalho fabril mesmo que este se faça de maneira degradante.

Elemento importante nas estratégias patronais é poder utilizar essas forças de trabalho segundo os cronogramas de fornecimento de matéria-prima. É o caso das mulheres de castanha que são demitidas ao fim da safra. Como safristas, mesmo trabalhando há 10 ou mais anos em uma empresa, são a cada

ano readmitidas começando assim um novo ciclo de trabalho de curta duração.

No processamento do palmito as operárias podem ser deslocadas para quaisquer das atividades inerentes ao processo de trabalho uma vez que tratando-se de tarefas simples e de uma organização da empresa que não determina pessoas e cargos fixos, elas são facilmente remanejadas. Embora tenham conhecimento de todas as tarefas de produção, não significa que o trabalho deixe de ser fragmentado. Observe-se que há diferença significativa quanto se discute o remanejamento dentro do processo de trabalho numa empresa de administração empírica e outra que funciona dentro dos princípios da administração científica do trabalho. Isto porque no primeiro caso seus constantes remanejamentos não implicam em maior capacitação da força de trabalho. Continuam presentes os princípios que regem a desqualificação do trabalho. Nas empresas modernas a fragmentação assume outras formas de dominação. Aí a compreensão do processo de produção em sua totalidade exigiria um crescimento na qualificação, e necessariamente implicaria em maiores custos para a empresa e em redução de seu ritmo de trabalho e de produtividade. Essas observações parecem necessárias pois estão à base das diferentes divisões técnicas do trabalho e consequentemente das diferentes estratégias patronais nessas empresas de Belém.

A breve história que se possa ter da formação do operariado em Manaus revela que a submissão da mobilidade do trabalhador não se deu em problema para a classe empresarial. A resistência ao capital, a uma nova condição de trabalho submetido a esquemas rígidos de controle, expressou-se e ainda se expressa no absentismo frequente nas empresas. Obtivemos depoimentos de empresários que relataram a dificuldade que encontraram em impor ao "caboclo amazônico" um novo hábito de trabalho. Eram frequentes segundo eles as faltas e abandono de emprego muitas vezes, em pleno expediente, sem o retorno para obter seus direitos trabalhistas. Uma situação bastante semelhante a que Harry Braverman¹⁶ cita ao estudar a insatisfação com o trabalho do operariado no apogeu do desenvolvimento da indústria automobilística nos Estados Unidos.

16 BRAVERMAN, Harry - Trabalho e Capital Monopolista. Rio de Janeiro, Zahar, 1981, p.38.

A utilização da mobilidade da força de trabalho exige estratégias patronais que se refletem ao nível das grandes empresas na preocupação quanto à "humanização do trabalho" e que, na realidade, nada mais representam senão um aperfeiçoamento no processo de obtenção da mais valia. Em Manaus esta preocupação se concretiza na criação do GAPEM - Grupo de Administradores de Pessoal das Empresas de Manaus, verdadeiro sindicato patronal que agrega 20 grandes empresas visando planejar estratégias de melhor utilização da força de trabalho local.

As estratégias patronais apresentam diferenciações segundo o grau de organização empresarial. Nas empresas organizadas segundo princípios científicos de administração, destaca-se a frequência de esquemas participativos onde o operário é consultado sobre como melhorar suas condições de trabalho, e que vem a implicar em maior produtividade. Por exemplo: numa das empresas visitadas foi ressaltado como um princípio democrático da empresa realizar uma enquete entre os operários sobre a cor que preferiam para a pintura dos pequenos veículos que alimentam as linhas de produção.

Uma das empresas pesquisadas relatou que conseguiu superar o problema de constante absenteísmo através da "Filosofia de Conscientização" implantada pela empresa e que implica em promover a melhor condição possível de trabalho dentro da fábrica, possibilitando um ambiente de camaradagem, "fazendo o operário sentir-se a pessoa mais importante dentro da empresa". Neste esquema de motivação incluem-se outros benefícios como Transporte, Refeição, Atendimento médico e dentário e Assistência Social. Foi o seguinte seu depoimento:

"Antigamente, há 4 e 5 anos atrás, os operários faltavam muito. Na 2a. feira o nº de faltas era altíssimo. Quanto chovia muitas linhas paralisavam. Hoje isso acabou. O pessoal pode até chegar atrasado mas chega. Agora eles vem trabalhar porque querem e porque gostam".
(Depoimento do Gerente de Produção de uma indústria de eletroeletrônico em Manaus).

Este depoimento contrasta entretanto com o depoimento do chefe de produção da mesma empresa e com o de outras empresas que ressaltaram a difi

culdade que encontram em fixar o operário na empresa. Uma vez que o processo de trabalho nestas empresas de montagem de aparelhos eletroeletrônicos exige um período de treinamento para exercitar a coordenação motora, estas empresas manifestaram o interesse em manter um quadro fixo de operadoras (montadoras).

"Recentemente contratamos uma psicóloga industrial para fazer um estudo sobre como motivar mais nossos operários para que faltem menos. Damos transporte, alimentação e boas condições de trabalho porém, nosso índice de absenteísmo é alto". (Empresa de eletroeletrônico em Manaus).

Face a frequência ao absenteísmo, as empresas em grande parte adotam o esquema da equipe de reserva. Numa das indústrias esta equipe é composta de 10% ao total de mulheres da linha de montagem. Segundo depoimento do Chefe de Produção este grupo é convocado diariamente para cobrir as faltas assim como é usado para "cobrir a linha" quando algumas se ausentam para ir ao banheiro e, quando sobram, estas executam tarefas de inspeção da produção. A equipe de reserva agrega as operadoras mais antigas e conhecedoras de todo o processo da linha de montagem, o que as habilita a substituir as faltosas.

O índice de absenteísmo é maior entre as mulheres, por motivos de saúde sua e dos filhos, por não ter com quem deixar os filhos na maioria dos casos. Muito embora as empresas do setor eletroeletrônico empreguem em média mais de 50% de força de trabalho feminina, e destas cerca de 80% são mães solteiras, das empresas entrevistadas apenas 11 possuem creche, sendo 2 creches particulares e outras conveniadas em locais próximo às moradias das funcionárias ou aos locais de trabalho. Estas creches destinam-se a crianças até 03 anos de idade e atendem atualmente 192 crianças ao todo, isto para uma população de 6.539 operárias. Uma empresa que emprega 900 mulheres afirmou que não tem condições de manter uma creche pois "isto seria como abrir uma nova fábrica para atender a todos os casos. Só atendemos dois casos que foram considerados graves pois as mães deixaram os filhos de dois anos amarrados sozinhos em casa".

Muito embora as faltas predominem entre as mulheres, os casos de abandono de emprego são mais comuns entre os homens assim como os pedidos de demissão. Estes predominam após dois anos de emprego, e durante o mês de de-

zembro quando os operários "provocam a demissão" para com o FGTS obtido recorrem ao subemprego da venda de produtos importados das feiras-livres localizados nas praças do centro da Zona Franca, no período das vendas natalinas. Ou ainda "forçam" a obtenção do FGTS para usar como entrada para a casa própria.

"O sonho do nosso operário é ter a casa própria. Por isso ele passa pouco tempo na fábrica. No máximo três anos. Ele provoca a partir daí a sua demissão, faltando frequentemente e tendo um comportamento indisciplinado dentro da empresa. Isto para ser demitido e receber seu FGTS".

Esse mecanismo que ilusoriamente protege o operariado, é um aliado do grupo empresarial que através da circulação da força de trabalho consolida o esquema de rebaixar os salários e ampliar a acumulação.

O Estado intervém entretanto em favor do grupo empresarial. As indústrias em geral adotam formas de contrato de trabalho diferentes para as atividades de produção e administração. Os de produção são contratados como horistas sendo que as indústrias distinguem os horistas diretos, aqueles que trabalham diretamente com a produção: a operadora, a montador, a alimentadora de linha; dos horistas indiretos, que são o mestre e o contramestre por exemplo. O pessoal do setor de administração é mensalista. Segundo o depoimento de um chefe de pessoal "esta foi a melhor forma encontrada pela CLT para proteger o trabalho na empresa pois para os diaristas sobre cada falta é descontado o pagamento do dia e do domingo". Este parece ter sido um fator considerável para redução do número de faltas.

O mesmo esquema é utilizado pela indústria de compensado. Nestas, além do pessoal fixo submetido a estas formas de contratos, há ainda os semanalistas, aqueles que são convocados na porta da fábrica para os períodos de maior produção. Como a organização nesta empresa é baseada numa espécie de organização empírica, com base no "ensaio e erro", sendo sua gerência desqualificada cientificamente, e como o processo de trabalho implica em atividades de fácil aprendizagem, a utilização da força de trabalho se faz mediante relações informais, com forte presença do paternalismo na figura do pai-patrão. A estratégia para fixar o empregado na fábrica se manifesta na "troca de favores", omitindo-se da obrigação dos encargos trabalhistas. Muitos dos operá

rios, principalmente os semanalistas não tem carteira assinada. Nesta empresa as condições físicas são bastante precárias, e a empresa não oferece os mesmos benefícios das empresas do setor eletroeletrônico.

As indústrias do setor eletroeletrônico predominantemente desenvolvem apenas uma etapa do processo de trabalho que é a montagem final do produto, sendo os insumos e componentes em sua grande parte importados do exterior e do sul do país. Por predominarem as atividades de montagem as qualificações básicas requeridas da classe trabalhadora passam a ser a habilidade manual, excelente coordenação motora, excelente acuidade visual, alta capacidade de concentração, requisitos que segundo os depoimentos dos chefes de produção predominam no sexo feminino, na faixa etária jovem.

Conforme pôde ser observado no decorrer da pesquisa, contrasta bastante a utilização das faixas etárias da população feminina nas indústrias de eletroeletrônicos e na de compensado. Nas primeiras, da população feminina ocupada na produção concentra-se na faixa etária de 13-25 anos, sendo bastante reduzido o número de operárias com mais de 30 anos, enquanto que na indústria de compensado a preferência se dá no grupo de 25 anos distribuindo-se regularmente até a faixa de 55 anos de idade. A justificativa para esta variação se faz sob a forma de utilização da força de trabalho.

Nas indústrias de eletroeletrônicos a preferência pela mão-de-obra jovem é justificada pela facilidade com que aprendem as atividades de montagem. Este aprendizado é realizado dentro das empresas e é específico de cada empresa. Com raras exceções, as empresas não costumam admitir empregados demitidos de outras empresas do mesmo setor em virtude dos "vícios" que possam trazer.

Na maioria dos casos ao completarem mais de 06 anos na empresa as montadoras são demitidas, ou pedem demissão já se mostrando extenuadas, com debilidade visual, e improdutivas para a atividade de montagem. Uma vez dispensadas estas mulheres recorrem ao SINE em busca de novo emprego. Sua readmissão no Distrito Industrial torna-se mais difícil em face de preferência por trabalhadores mais jovens e sem experiência. Segundo técnicos do SINE é comum dizerem: "só podemos ser montadoras. É só o que sabemos fazer". Dado

concreto da específica contradição capitalista do qualificar desqualificando. Algumas destas mulheres foram admitidas na indústria de compensados, sem entretanto se adaptarem às péssimas condições de trabalho.

As formas de recrutamento também se distinguem quanto ao nível de organização da empresa. Das empresas do Distrito Industrial algumas recrutam o pessoal para a ocupação através do SINE sendo que a seleção final é feita pelo setor competente nas empresas. Estas geralmente possuem em seu quadro Psicólogas para aplicação de testes de coordenação motora. Entretanto, a maior parte das empresas utiliza-se do pessoal que lhe bate às portas à procura de emprego. É comum ver-se longas filas à porta das empresas. As que se localizam em áreas de mais fácil acesso são as mais concorridas uma vez que no Distrito Industrial não circulam transportes públicos coletivos.

O pessoal em busca de emprego é cadastrado pelas empresas. Algumas depuseram que "nunca mandamos de volta o pessoal que nos procura, eles preenchem a ficha de inscrição e aguardam comunicação". As indústrias que ficam mais distantes e de difícil acesso, costumam convocar o pessoal através dos próprios operários, que geralmente indicam seus familiares, ou recorrem a outras empresas do distrito para que lhes forneçam o seu "pessoal de sobra".

As empresas madeireira e têxtil arregimentam seu operariado no próprio bairro.

Os critérios para seleção são também específicos. Numa das empresas de eletroeletrônicos que apresenta maior grau de organização racional de divisão do trabalho, estão definidos parâmetros específicos para as qualificações exigidas para cada função. Como o processo de trabalho nesta indústria envolve a utilização de maquinários de diversas alturas, há exigência de estatura mínima para operar cada tipo de máquina. Para as atividades específicas de montagem, são exigidas mãos finas e delicadas, etc... Esta seleção é feita pelo setor de seleção da empresa que encaminha a candidata ao setor de produção onde é submetida a uma nova seleção sob o controle direto do chefe de produção que assim se expressou:

"O importante agora é manter o grupo homogêneo. Este grupo homogêneo

é em vista do comportamento. Evitamos pessoas indisciplinadas pois uma destas causa problemas às demais. Esse grupo homogêneo é sempre no aspecto comportamental".

Na indústria de compensados não há critérios tão específicos para a seleção.

"Não precisa referência. Depende dela se adaptar. Tem o prazo de 90 dias para isso. Não se exige escolaridade. Basta ser alfabetizada porque isso não tem nada a ver com o trabalho" (Chefe de Pessoal).

Nas indústrias de eletroeletrônicas as mulheres inicial geralmente suas atividades de montagem dos 16 aos 18 anos como auxiliar de montagem, após o que são promovidas pela experiência que vão adquirindo, ascendendo aos vários níveis desta atividade, de operadora I a operadora VII implicando em progressão salarial. Não há exigência quanto ao nível de escolaridade, basta que tenha o primário completo que saibam ler e escrever o que lhes torna capazes de ler e interpretar códigos ou indicações técnicas dispostas no lay-out. Há empresas também como a de montagem de jóias e de televisores a cores que empregam excepcionais surdo-mudos selecionados através da APAE.

Na indústria de compensado não há progressão funcional nem salarial. Os operários admitidos em 83 recebem o mesmo salário que os operários antigos.

A mobilidade do trabalho também se expressa na circulação da força de trabalho submetido às exigências do mercado fazendo-o deslocar-se de uma esfera de atividades para outra nos momentos de crise periódica. A atual crise da economia brasileira reflete-se sobre a Zona Franca de Manaus com forte retração no mercado de trabalho. Nas indústrias do Distrito o índice de demissões de janeiro a agosto de 83 chega em média a 20%.

Um fator específico no contexto da Zona Franca de Manaus e que atua diretamente no índice de rotatividade das empresas é a liberação anual das quotas de importação. Estas são liberadas pela SUFRAMA variando de acordo com o capital da empresa. As que obtêm maiores quotas de importação conseguem garantir a produção sem interrupção. As que obtêm menores quotas interrompem

suas atividades, liberando grande parte da mão-de-obra que às vezes passam a ser readmitidas no ano seguinte, quando esgotam seus componentes importados.

Nas indústrias madeireiras e textil a circulação se dá em função da sazonalidade da obtenção da matéria-prima.

CONDIÇÕES FINAIS

A pesquisa que vimos realizando nas indústrias de Belém e Manaus com o objetivo de analisar as várias formas de utilização do trabalho feminino numa formação industrial recente nos possibilita destacar aqui alguns pontos em que se realizam as relações sociais de produção:

a) Tanto em Manaus quanto em Belém nas mais variadas formas de organização do processo de trabalho a divisão técnica do trabalho implica numa acentuação da divisão sexual do trabalho cabendo à mulher as tarefas que exigem pouca qualificação segundo os critérios da organização empresarial ficando assim sujeitas aos mais baixos salários;

b) Tanto em Belém quanto em Manaus, a força de trabalho feminina vem substituindo a força de trabalho masculina em ocupações concebidas como predominantemente masculinas, como é o caso do setor madeireiro e em outras com uso de moderna tecnologia. Isto ocorre em determinadas situações pela introdução de inovações tecnológicas com utilização de maquinário de fácil manejo, e ainda pela fragmentação do processo de trabalho onde a utilização do trabalho feminino se faz sob justificativa de sua habilidade manual e de sua capacidade de concentração;

c) Também em Belém e Manaus a preferência pela força de trabalho feminina ressalta a questão política da divisão sexual do trabalho. A análise dos depoimentos dos empresários revela a apropriação do discurso patriarcal, como uma das mais eficazes estratégias patronais, onde o trabalho feminino é preferível ao masculino por sua maior submissão. Empresários nas duas cidades enfatizaram as tentativas que vem fazendo de introduzir mulheres em ativida

des realizadas por homens;

d) No que diz respeito às modalidades específicas de utilização do trabalho feminino, em Manaus e Belém, a primeira destaca-se pela existência da Zona Franca onde predominam indústrias de desenvolvida organização do processo de trabalho e inseridas numa divisão internacional do trabalho. Nestas indústrias a utilização de força de trabalho feminina restringe-se às atividades de montagem, e à faixa etária de 18 a 25 anos.

Com a conclusão da fase final da pesquisa, que consistirá na realização de entrevistas com mulheres operárias e suas famílias será possível esclarecer melhor várias questões centrais, aqui referidas de forma incompleta.

BIBLIOGRAFIA

BENTES, Rosalvo - A Zona Franca e o Processo Migratório para Manaus. Tese de Mestrado, PLADES, UFPA, 1983.

BRAVERMAN, Harry - Trabalho e Capital Monopolista, RJ, Zahar, 1981.

CASTRO, Edna Maria Ramas - Développement et Condition Ouvrière. Tese de Doutorado. EHE SS, Paris, 1983 (mimeografado).

GUADEMAR, Jean-Paul - A Mobilidade do Trabalho e Acumulação do Capital. Editorial Estampa, 1976.

GORZ, André - Critique de la Division du Travail. Paris, Ed. du Senil, Coll. Points Politiques, 1973.

HIRATA, Helena e HUMPHREY, Jolm - Processo de Trabalho, Divisão Sexual do Trabalho e Reivindicações Femininas. Comunicação apresentada no VIIº Encontro Anual da ANPOCS, 1983 (mimeografado).

MARX, Karl - O Capital, Vol. I, tomo I.

MURAYAMA, M. Guadalupe e MUÑOZ, C. - A mulher nas indústrias maquiladoras,
In La Mujer Campesina, Cuadernos Agrários, nº 9.

SALAMA, Pierre e TISSIER, Patrick - L'industrialization dans le Souz-Déve-
loppment. Paris, François Maspero, 1982.

SOUZA LOBO, Elizabeth - As operárias, o sindicato e o Discurso Sociológico.
Comunicação apresentado no VII Encontro Anual da ANPOCS, 1983 (mimeografa-
do).

PENA, Maria Valéria J. - Mulheres e Trabalhadoras. Editora Paz e Terra, São
Paulo, 1981.