

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL–PUCRS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MARIA DA GRAÇA ABREU COSTA

**PERSPECTIVAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSÓRCIO
DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO: uma análise a partir da compreensão de
padrões culturais de gênero**

Porto Alegre
2006

MARIA DA GRAÇA ABREU COSTA

**PERSPECTIVAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSÓRCIO
DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO: uma análise a partir da compreensão de
padrões culturais de gênero**

Relatório Técnico apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^a Dr^a Lucia Helena Alves Müller

Porto Alegre
2006

MARIA DA GRAÇA ABREU COSTA

**PERSPECTIVAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSÓRCIO
DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO: uma análise a partir da compreensão de
padrões culturais de gênero**

Relatório Técnico apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

Aprovada em ____ / _____ / _____

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a Lucia Helena Alves Müller (Orientadora)
(PUCRS)

Prof^a. Dr^a Áurea Tomatis Petersen
(PUCRS)

Prof^a. Dr^a Silvia Generale Costa
(UFRGS)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela constante proteção, que me proporciona inúmeras realizações. A ele também agradeço pelas pessoas que coloca em meu caminho, pois não conseguirei citar aqui todas que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

Expresso meus agradecimentos:

Aos meus pais, Rosa e Militino (in memorian), que na tarefa de orientar os filhos, repetiam sempre: “é necessário estudar muito e trabalhar honestamente”. Eles não mediram esforços para que os filhos tivessem um nível de escolaridade que a eles não foi possível alcançar.

A João e Jonas, marido e filho com os quais aprendo a todo instante. Minha eterna gratidão pelo significativo apoio e pela compreensão com a minha ausência no período da pesquisa.

Aos meus irmãos, Ana Rosa, José Raimundo, João José e Mafra (in memorian) cujo apoio a todas as minhas iniciativas me deixa mais forte para enfrentar desafios.

À amiga Aparecida, cuja atitude nunca me deixa esquecer o valor de uma grande amizade.

Ao Consórcio de Alumínio do Maranhão – Alumar, patrocinador deste curso e de muito do conhecimento que adquiri ao longo da minha carreira profissional.

Aos meus colegas de trabalho e de turma neste mestrado, pelo convívio e troca de idéias extremamente agradáveis no decorrer do curso. Cada um ao seu modo me ajudou a enfrentar com entusiasmo a dupla jornada de trabalho e estudos. Cristina Freire, com a sua constante afirmação de que seria puxado, mas divertido; Amilton Santos com o seu senso de humor que não dava espaço para a monotonia e Nilson Souza, que na posição de diretor da Alumar, se propôs ser aluno deste curso, ratificando o que sempre afirma: “os excelentes resultados obtidos pela Alumar, impõem a todos os seus colaboradores o desafio de sustentar o que foi alcançado e buscar formas inovadoras para continuar evoluindo”.

À Dra. Lúcia Helena Müller, que além de ser uma competente orientadora, ensinou-me a compreender os fatos que me cercam a partir da instigante perspectiva antropológica.

A Antonio Marcos Gomes, aluno de Ciências Sociais da UFMA e estagiário da Alumar, pela contribuição na realização desta pesquisa. O seu interesse pelas Ciências Sociais é contagiante e o fez um excelente interlocutor ao longo deste trabalho.

Aos professores do mestrado de Ciências Sociais da PUCRS, que confirmaram o quanto é bom aprender com profissionais que evidenciam conhecimentos atualizados. A didática por eles utilizada propiciou uma rica troca entre o mundo acadêmico e o mundo do trabalho.

Aos meus colegas da área de Recursos Humanos da Alumar e em especial à equipe de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal, que demonstrava um apoio com jeito de torcida organizada.

Aos amigos Souza, Francisca, Piedade e Miguel, pela força no momento certo.

De forma especial registro os meus agradecimentos às famílias pesquisadas, que permitiram que eu entrasse em seus lares e livremente pudesse observar, perguntar e ouvir. A forma espontânea com que compartilharam comigo informações sobre suas vidas, foi uma demonstração de confiança que me proporcionou um grande aprendizado.

“É preciso bem conhecer, para bem agir.”

Sócrates

RESUMO

A partir do interesse de uma indústria de alumínio em aumentar a participação feminina no seu quadro de pessoal, este estudo analisa os padrões culturais de gênero que podem facilitar ou dificultar a inclusão de mulheres na empresa, principalmente em cargos tradicionalmente considerados masculinos, como os da área de produção. A pesquisa desenvolveu-se junto a um grupo de famílias de classe popular residentes na cidade de São Luís do Maranhão, que constituem alvo do processo de recrutamento e seleção do Consórcio de Alumínio do Maranhão (Alumar), indústria multinacional fabricante de alumínio primário.

Palavras-chave: Antropologia das Organizações. Mulheres-Trabalho. Relações de Gênero. Cultura Organizacional.

ABSTRACT

From the interest of an aluminum production company intended to improve the female participation in its head count, this study analyses cultural gender patterns that can make women inclusion possible or difficult in the Company, mainly at positions traditionally considered belonging to men as the jobs in operational area. The survey was carried out amongst a group of families of the poor class in the City of São Luís, state of *Maranhão* that constitute the recruitment and selection process target of *Consórcio de Alumínio do Maranhão* (ALUMAR), multinational producer of primary aluminum.

Keywords: Anthropology of Organizations. Women&labor. Gender Relations. Organizational Culture.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	– Estrutura de Cargos Mensalistas da Alumar – Carreira Técnica e Gerencial.....	36
Figura 2	– Material de divulgação das metas de inclusão (Alumar-2005).....	99
Foto 1	– Primeira operadora da Alumar.....	101
Quadro 1	– Algumas perguntas e respostas do EQS sobre a inclusão de mulheres na operação.....	103
Quadro 2	– Algumas perguntas e respostas do EQS relacionadas a gênero.....	104
Figura 3	– Participação de mulheres no PFO	113
Figura 4	– Material de divulgação do <i>Projeto Sintonia</i>	115
Figura 5	– Material de divulgação do <i>Projeto Sintonia</i>	115

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Área de atuação – Geral.....	22
Gráfico 2 – Área de atuação – Mulheres.....	22
Gráfico 3 – Escolaridade-Geral	22
Gráfico 4 – Escolaridade-Mulheres	22
Gráfico 5 – Idade-Geral.....	23
Gráfico 6 – Idade-Mulheres.....	23
Gráfico 7 – Tempo de trabalho-Geral.....	23
Gráfico 8 – Tempo de trabalho-Mulheres.....	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Mulheres funcionárias na Alumar em dezembro de: 1984, 1994, e 2004	32
Tabela 2	– Participação de mulheres nos postos de trabalho existentes na Alumar em dezembro/2004	34
Tabela 3	– Contratações de mulheres para o quadro de funcionários da Alumar	37
Tabela 4	– Distribuição das mulheres contratadas na Alumar: por área de atuação e nível de escolaridade exigida para os cargos	37
Tabela 5	– Participação de mulheres no quadro de estagiários da Alumar (1994 e 2004)	39
Tabela 6	– Mulheres concludentes de cursos técnicos do CEFET-MA.....	40
Tabela 7	– Aprovação de mulheres em vestibulares para cursos de Engenharia oferecidos no Maranhão (1984, 1994, 2004)	41
Tabela 8	– Informações sobre as famílias Murici, Buriti e Cupuaçu	56
Tabela 9	– Informações sobre as Famílias Graviola, Babaçu e Abricó.....	56
Tabela 10	– Informações sobre as Famílias Jenipapo, Juçara, Bacuri e Sapoti	57
Tabela 11	– Admissões de Mulheres na Alumar – 2005.....	100

LISTA DE SIGLAS

Alcan	– Aluminum Company of Canada
Alcoa	– Aluminium Company of America
Alumar	– Consórcio de Alumínio do Maranhão
BHP	– Broken Hill Proprietary
CEF	– Caixa Econômica Federal
CEFET	– Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão
CEMAR	– Centrais Elétricas do Maranhão
CVRD	– Companhia Vale do Rio Doce
EPI	– Equipamento de Proteção Individual
FATEAD	– Faculdade Teológica da Assembléia de Deus
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Inep	– Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ISO	– International Standards Organization
MEC	– Ministério da Educação
OHSAS	– Occupational Health and Safety Assessment Series
PDDE	– Programa Dinheiro Direto na Escola
PFM	– Programa de Formação para Manutenção
PFO	– Programa de Formação para Operação
PNAD	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PQD	– Programa de Qualificação de Docentes
PSG	– Programa de Seleção Gradual
RFFSA	– Rede Ferroviária Federal S.A.
SA	– Social Accountability
SENAI	– Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial
SPM	– Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
SUDAM	– Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia
UFMA	– Universidade Federal do Maranhão
UnB	– Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INDÚSTRIA DE ALUMÍNIO COMO CENÁRIO	20
2.1 Caracterização da Alumar	21
2.2 Perfil dos Funcionários da Alumar (dez./2004)	22
2.2.1 Área de Atuação.....	22
2.2.2 Escolaridade.....	22
2.2.3 Idade	23
2.2.4 Tempo de Trabalho na Empresa.....	24
2.3 São Luís pré-Alumar	24
2.4 A escolha por São Luís do Maranhão	26
2.5 Onde estava a Mão-de-obra Feminina	28
2.6 Mulheres na Alumar	31
2.7 Remuneração do Trabalho Feminino	35
2.8 Contratações de Mulheres	37
2.9 Mulheres em Cursos Técnicos: verificando tendências	38
2.10 Trabalho para Homem ou Trabalho para Mulher?	41
3 FAMÍLIA E GÊNERO NO CONTEXTO MARANHENSE	45
3.1 Apresentando as Famílias dos Menores Aprendizizes	52
3.1.1 Família Murici	58
3.1.2 Família Bacuri	64
3.1.3 Família Sapoti	67
3.1.4 Família Juçara	72
3.1.5 Família Graviola	76
3.1.6 Família Abricó	79
3.1.7 Família Buriti	83
3.1.8 Família Jenipapo	85
3.1.9 Família Babaçu	87
3.1.10 Família Cupuaçu	90

3.2 O que Muda e o que Permanece	92
3.3 Meu Filho tem que ser Melhor que Eu	96
4 DISCURSO E PRÁTICA: O CENÁRIO DA ALUMAR DIANTE DA INTENSIFICAÇÃO DO PROCESSO DE INCLUSÃO DE MULHERES NO SEU QUADRO DE PESSOAL	98
4.1 Um Avanço Significativo	99
4.2 A Primeira Turma Mista do Programa de Formação de Operadores- PFO	106
4.3 As Eleitas	109
4.4 Engenharia: ainda um reduto masculino	113
4.5 Questões de Gênero	115
5 CONCLUSÃO	119
REFERÊNCIAS	126
APÊNDICES.....	130
ANEXOS	139

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa aborda o tema da inclusão de mulheres no mercado de trabalho. Ela foi desenvolvida a partir do contexto social, cultural e institucional da unidade fabril do Consórcio de Alumínio do Maranhão-Alumar, onde está sendo implementado um programa de inclusão. Esse estudo tem como propósito identificar e compreender fatores culturais que possam facilitar, estimular ou dificultar o processo de inclusão de mulheres na referida empresa, principalmente em postos de trabalho tradicionalmente considerados masculinos.

O interesse pelo tema desta pesquisa tem origem num contexto organizacional – empresa Alumar, que estabelece em um texto acerca de seus valores, relativo a pessoas, o propósito de criar um ambiente de inclusão. Os valores são propostos pela empresa e representam um posicionamento desta na gestão de seus negócios. Estes valores, listados abaixo, são disseminados em toda a organização.

Os valores da Alumar:

- Integridade: O alicerce da Alumar é a integridade dos seus funcionários. Somos abertos, francos e confiáveis no relacionamento com clientes, fornecedores, colegas, acionistas e comunidades onde atuamos.
- Saúde, Segurança e Meio Ambiente: Trabalhamos com segurança e de maneira a promover a saúde e o bem-estar das pessoas e do meio ambiente.
- **Pessoas: trabalhamos em um ambiente que promove a inclusão, mudanças, novas idéias, respeito pelo indivíduo e oportunidades iguais de sucesso para todos.**
- Cliente: Contribuímos para o sucesso dos nossos clientes pelo valor excepcional que criamos e pelas soluções inovadoras em produtos e serviços.
- Excelência: Perseguimos incansavelmente a excelência em tudo que fazemos, todos os dias.
- Lucratividade: A Alumar está empenhada em obter retornos financeiros que permitirão o desenvolvimento sustentável e adicionarão valor aos acionistas.
- Responsabilidade: Somos responsáveis – individualmente e em equipes – por nossos comportamentos, nossas ações e nossos resultados. (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004, p. 3, grifos nossos).

Garantir um ambiente de inclusão, constitui portanto, um dos objetivos estratégicos da empresa. Em vários documentos e políticas da Alumar, verifica-se a alusão à importância da inclusão. Por exemplo, em relatório de reuniões de trabalho da Equipe Líder Mundial de Recursos Humanos da Alcoa, empresa que administra o

consórcio Alumar, constam informações que servem de reforço para a realização desta pesquisa:

As políticas de Recursos Humanos relacionam-se com o processo de inclusão: proporcionando oportunidades iguais através do reconhecimento, respeito e valorização das diferenças culturais encontradas no mercado. Nosso objetivo é atrair, desenvolver, promover e reter os melhores profissionais oriundos de todas as culturas e segmentos da população baseados nas habilidades que possuem. Teremos tolerância zero à discriminação de qualquer tipo. (RELATÓRIO..., 2002, p. 5).

Consultando-se as metas da área de Recursos Humanos da empresa constantes no Plano Operacional 2004¹, identifica-se o foco na inclusão de duas minorias sociais, que a empresa denomina *grupos de inclusão: mulheres e pessoas com deficiência*.

Com relação à inclusão de mulheres, é evidente que, sendo a Alumar administrada por uma empresa americana, contempla em sua cultura administrativa experiências daquele país, onde o movimento feminista foi mais forte que no Brasil.

Esse caráter multinacional é significativo para este estudo que, abordando um aspecto da diversidade dos recursos humanos, não pode ignorar a análise que faz Livia Barbosa (2002). Essa autora comenta que as tecnologias gerenciais como *learning organization*, cultura organizacional, capital intelectual, diversidade e outras, estão diretamente relacionadas com os repertórios de imagens e valores associados à agenda sociopolítica das sociedades contemporâneas e que a diversidade como tecnologia gerencial é um produto norte americano, introduzida naquela sociedade após a década de 1960 pelos movimentos civis em favor das minorias. A inclusão vem sendo reconhecida como uma necessidade estratégica pelas organizações, pois, para competir com sucesso em um mercado globalizado as empresas têm que recrutar, treinar e promover pessoas tradicionalmente excluídas.

A Alumar definiu como meta elevar a participação das mulheres no seu quadro de funcionários, saindo de 6% existentes em dezembro de 2004, para chegar a 10% até o ano de 2008. Isso significa que, permanecendo os 1.946 funcionários existentes em dezembro de 2004, a empresa tem que passar de 110 para 195 mulheres contratadas, ou seja, aumentar em 77% o número de mulheres ao longo desses quatro anos.

¹ Ferramenta de planejamento estratégico.

No ano 2004 a empresa trabalhou com a meta de preencher com mulheres, pelo menos 25% das vagas para cargos com exigência de nível superior. Essa meta foi alcançada. Naquele ano foram feitas 21 contratações para esse tipo de cargo, sendo 8 delas preenchidas por mulheres, ou seja, 38% do total.

Apesar desse aumento no número de mulheres nos cargos em que se exige curso superior - que será tratado posteriormente de forma mais detalhada - o crescimento foi ínfimo no que diz respeito à área técnica, que detém 91% dos cargos da empresa e só conta com 2% de participação de mulheres. O que leva a concluir que a meta estabelecida para 2008 somente será alcançada se a inclusão das mulheres acontecer nesse segmento, principalmente nos cargos de nível médio, entre os quais alguns jamais foram ocupados por mulheres.

A relação mulher/trabalho pode ser analisada sob diversos ângulos. A proposta inicial era a de fazer este diagnóstico analisando exclusivamente o âmbito institucional, através da análise da trajetória das mulheres que foram admitidas na Alumar, identificando as dificuldades/facilidades que elas encontraram para entrar, permanecer e progredir na empresa.

Uma reflexão mais aprofundada mostrou que o resultado da investigação a que estava me propondo, poderia se limitar tanto no plano teórico quanto no prático, a dar respostas que já foram reiteradamente apresentadas e discutidas, uma vez que existe uma série de estudos que tratam da trajetória de mulheres nas empresas (alguns exemplos: BRUSCHINI, 2000; HIRATA, 2001; LOBOS, 2003; LEITE, 1994), afirmando que elas têm mais dificuldades em ascender no trabalho, recebem salários menores que os homens, mesmo ocupando posições semelhantes, além de serem presença rara nos níveis hierárquicos mais elevados.

Por isso, além da análise de fatores institucionais, optei então por fazer uma pesquisa que tivesse como foco as famílias² de onde se originam os funcionários da empresa. Essa escolha se justifica pelo fato de serem as famílias o lugar onde são primordialmente transmitidos valores e crenças, que formam nossa visão de mundo, condicionando nossos padrões morais, nossos códigos de conduta, preferências e escolhas de vida. A família é o lugar privilegiado para a formação da

² Entendendo família como uma construção social, surgida diante de necessidades específicas das sociedades humanas, cuja constituição a partir de dados biológicos permitiu relações históricas de desigualdades entre homens e mulheres (DURHAN, 1983).

nossa personalidade e, embora com menos peso do que acontecia no passado, ela também tem grande influência nas escolhas profissionais de seus membros.

Desta forma, interessou-me saber quais os padrões culturais que orientam as famílias maranhenses, principal foco de recrutamento de profissionais para a Alumar, sobretudo em relação às questões de gênero, envolvidas nos projetos de vida e nas escolhas profissionais.

A compreensão dos padrões culturais relacionados à questão do gênero, ou seja, a forma como são definidos pelas famílias os papéis masculinos e femininos e como esses padrões podem influenciar no destino profissional das mulheres, poderá fornecer pistas do caminho que deve ser trilhado pela Alumar, já que:

Nenhuma empresa, nem qualquer outro tipo de instituição ou mesmo de ação ocorre num vácuo. Embora a administração seja uma tarefa apresentada como essencialmente objetiva, ela é culturalmente condicionada, estando sujeita aos valores, princípios e tradições de determinada sociedade. (BARBOSA, 1999, p. 141).

Portanto, o sucesso da política de inclusão de mulheres na Alumar, implica a compreensão dos contextos culturais em que as mencionadas mulheres estão inseridas.

A realização deste estudo exigiu num primeiro momento, a busca por dados documentais existentes nos arquivos da Alumar, sobre a presença de mulheres no quadro de funcionários e estagiários da empresa. Também se buscou informações no Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão-CEFET, com o objetivo de identificar a presença feminina em cursos oferecidos por aquela instituição de ensino, na qual a Alumar faz recrutamento de pessoal. Consultas ao acervo da Biblioteca Pública Benedito Leite e Escritório Regional do IBGE complementaram a pesquisa documental.

Tais dados subsidiaram principalmente a elaboração do capítulo inicial, permitindo uma análise sobre onde se concentra a presença feminina no quadro de funcionários e estagiários da Alumar e alguns indicadores do que poderá ser facilitador ou dificultador no processo de maior inclusão de mulheres na referida empresa. Os dados coletados nas instituições de ensino foram utilizados para se verificar se está havendo um processo de mudança quanto às escolhas das mulheres por cursos da área técnica.

Para efetuar a pesquisa de campo foram selecionadas as famílias de ex-participantes do Programa Menor Aprendiz, pois os egressos desse programa constituem normalmente fonte de recrutamento para as funções da área técnica da empresa. Esse programa é uma exigência da Lei Federal Nº 10.097/2000 e prevê que as empresas de médio e grande porte devem empregar por um tempo máximo de dois anos, jovens de 14 a 18 anos, na proporção de no mínimo 5% e máximo de 15% do total de funções que demandem capacitação profissional. Esses jovens, embora empregados das empresas, despendem o seu tempo entre o ensino regular e o curso de aprendizagem industrial oferecido pelo Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial-SENAI³. Na Alumar, a cada 18 meses é formada uma nova turma do Programa, com uma média de 20 participantes.

Para definir as famílias que seriam alvo desta pesquisa, optamos pela turma de 2002/2003 do Programa, pois diferentemente de outras, essa era constituída tanto por filhos de funcionários da Alumar quanto por jovens oriundos de outras famílias da comunidade. Essa turma contava com 21 integrantes (17 homens e 4 mulheres). Na amostragem foram observados critérios tais como, o de trabalhar com todas as famílias das 4 mulheres da turma; priorizar as famílias que tinham filhos de ambos os sexos e envolver tanto famílias de funcionários quanto as de não-funcionários. Dessa forma, foram selecionadas 10 famílias para serem alvo desta investigação.

Essas famílias foram pesquisadas através de visitas às suas residências durante as quais realizaram-se entrevistas não diretivas e observações. Nessas visitas procurei identificar através de conversas informais, os padrões relativos aos papéis sociais de gênero, enfocando temas como: as responsabilidades domésticas de homens e mulheres; onde atuam os membros da família que estão empregados; as expectativas de carreira profissional dos jovens e dos pais em relação a estes e até que ponto, nas profissões almejadas, percebe-se o paradigma do que é “profissão de homem e profissão de mulher”.

O primeiro contato com as famílias se deu através de telefonema. Valendo-me do Programa Menor Aprendiz da Alumar como ponto de referência, iniciava uma conversação em que os objetivos da pesquisa eram citados, bem como os motivos pelos quais havia selecionado aquela família. Feitas as devidas

³ O decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005 dá novas regulamentações à contratação de aprendizes.

explicações, perguntava se a família tinha disponibilidade em me receber, no que era sempre atendida, sendo que a dificuldade se resumia em compatibilizar os horários disponíveis da pesquisadora e da família.

Os momentos vivenciados junto às famílias foram agradáveis. Nas entrevistas com as mães, em várias ocasiões me vi na condição de confidente diante daquelas mulheres que relatavam situações bem pessoais. Em outros momentos, tive que atender ao convite para ministrar numa igreja evangélica, palestra sobre mercado de trabalho para jovens.

Ao conhecer um pouco da história dessas famílias, ficou claro que uma pesquisa dessa natureza pode não apenas contribuir para que a Alumar aperfeiçoe mecanismos em que a participação da mulher se torne cada dia mais concreta, mas também ser de grande valia, na medida em que apresente um panorama da situação da mulher de famílias populares de São Luís, propiciando um conhecimento que possa ser utilizado por outras instituições da comunidade local.

No capítulo seguinte, mediante pesquisa documental, fazemos uma análise da participação feminina ao longo da história da Alumar, ao mesmo tempo em que caracterizamos a empresa para propiciar melhor entendimento do contexto organizacional que motivou a realização da presente pesquisa.

Os dados da pesquisa de campo constituem um capítulo específico deste relatório, no qual se comentam padrões culturais que podem se traduzir em fator impulsionador ou dificultador para as metas de inclusão de mulheres na Alumar.

No período de realização desta pesquisa, a Alumar implementou várias ações com o objetivo de aumentar em curto e médio prazos a participação feminina no seu quadro de pessoal. No capítulo quatro encontra-se uma breve descrição das principais ações e da sua repercussão no âmbito da empresa. O esboço desse cenário é importante na medida em que evidencia condicionantes culturais que podem facilitar ou dificultar o processo de inclusão de mulheres na empresa, que é o objetivo da presente pesquisa.

2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INDÚSTRIA DE ALUMÍNIO COMO CENÁRIO

O objetivo deste capítulo é analisar como se deu a participação das mulheres no quadro de funcionários do Consórcio de Alumínio do Maranhão-Alumar, num período de vinte anos, compreendidos entre os anos de 1984 a 2004.

Nesta análise, o objetivo é verificar de forma comparativa entre os anos de 1984, 1994 e 2004, como se deu a ocupação de determinados cargos por mulheres; em que setores ou áreas elas mais atuaram; em que momentos proporcionalmente se contrataram mais ou menos mulheres; como os processos de redução do quadro de pessoal decorrentes de crises financeiras ou de necessidade de maior produtividade, atingem as mulheres em comparação aos homens.

Defini o período para esta análise tomando como referência inicial o ano em que a fábrica entrou em operação – 1984, fazendo a comparação dessa situação inicial com a situação encontrada no final de cada uma das décadas seguintes. Não nos baseamos no ano de implantação do complexo industrial porque no período de construção da fábrica, os cargos eram temporários e seus ocupantes em sua maioria, eram empregados de empresas contratadas e não diretos da Alumar.

Antes de delinear o cenário de participação feminina na fábrica, serão apresentadas as características da Alumar e da cidade de São Luís na época de instalação da empresa, mencionando os motivos que a fizeram sede de um dos maiores complexos de produção de alumínio e alumina do mundo.

Percorrendo as diferentes fases de recrutamento da mão-de-obra para a operação da fábrica, aspectos relevantes da cultura administrativa⁴ da empresa no que se refere às mulheres, vão sendo evidenciados, possibilitando classificá-los como fatores **facilitadores ou dificultadores** para um processo de inclusão destas, no quadro de pessoal da Alumar, objetivo desta pesquisa.

⁴ “Poderíamos definir cultura administrativa como o conjunto de lógicas e valores contextualizados de forma recorrente na maneira de administrar de diferentes sociedades. Esses valores não são necessariamente intrínsecos à tarefa de gerir recursos humanos e materiais. São as mesmas regras de interpretação da realidade que instruem a vida social como um todo, apenas hierarquizadas e relacionadas, em alguns casos, de maneira distinta no seio das instituições encarregadas de gerir. É possível apreender as particularidades de significados que esses sistemas de valores podem assumir no universo de empresas, organizações prestadoras de serviço, sindicatos, fundações beneficentes etc., tendo como contraponto a compreensão sociológica da sociedade envolvente”. (BARBOSA, 1999, p. 178).

2.1 Caracterização da Alumar

A Alumar - Consórcio de Alumínio do Maranhão, é uma empresa sediada em São Luís, no Maranhão, que se constitui um dos maiores complexos de produção de alumina e alumínio do mundo. Com a construção iniciada em 1980, começou a operar em 1984 com capacidade para produzir 500 mil toneladas de alumina e 110 mil toneladas de alumínio anuais. Após ampliações, a sua produção atingiu em 2004 a marca de 1,3 milhão de toneladas de alumina e 377 mil toneladas de alumínio primário.

A fábrica da Alumar é composta de duas unidades produtivas: a Refinaria (onde é produzida alumina) e a Redução (onde é produzido alumínio primário, a partir da alumina), e um Terminal Portuário utilizado para desembarque de matéria-prima: coque (carvão mineral), piche (subproduto do petróleo); a soda cáustica, e a bauxita, minério de onde se extrai o alumínio (ver ANEXO A).

Na Refinaria o processo é químico e o produto é a alumina (óxido de alumínio), que é extraída da bauxita. Na redução o processo é metalúrgico e consiste em transformar alumina em alumínio através de um processo eletrolítico (descargas elétricas). O produto aqui são barras de alumínio (lingotes), que pesam 23 quilos.

Formada através de um consórcio entre as empresas Alcoa Alumínio S.A., BHPBilliton e Alcan Alumina Ltda, a Alumar é gerenciada pela Alcoa, que é acionista majoritária.

A Alumar se propõe a “ser a melhor empresa do mundo” (CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO, 2004, p. 5). É uma empresa com certificação em Gestão da Qualidade (ISO 9001); Gestão Ambiental (ISO 14000), Sistema de Saúde e Segurança (OHSAS 18000) e pela norma de Responsabilidade Social (SA 8000). É também sob vários aspectos, considerada pelos acionistas como unidade modelo.

Apresento abaixo o perfil da mão-de-obra da empresa, fazendo um comparativo entre o efetivo geral (1.946 funcionários) e o efetivo de mulheres (110), em dezembro de 2004.

2.2 Perfil dos Funcionários da Alumar (dez./2004)

2.2.1 Área de Atuação

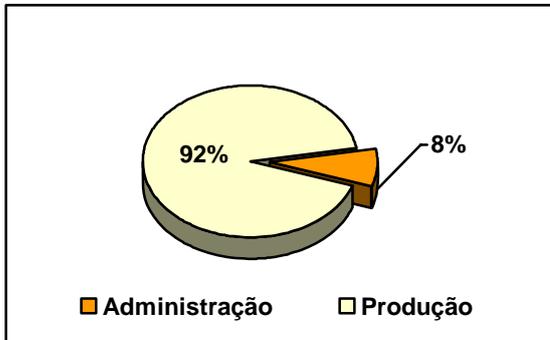


Gráfico 1 – Área de atuação – Geral
Fonte: Arquivos Alumar



Gráfico 2 – Área de atuação - Mulheres

Analisando estes gráficos, percebe-se que a maior demanda da mão-de-obra se encontra na produção e que as mulheres presentes na empresa estão em sua maioria na área administrativa, que só concentra 8% do total de funcionários. Este fato reforça o que já fora constatado anteriormente: o aumento de mulheres na empresa requer que a sua inclusão seja feita na área de produção, onde há maior número de vagas. Também é um fato que nos remete à questão da divisão sexual do trabalho, tema abordado em diferentes momentos no decorrer deste trabalho.

2.2.2 Escolaridade

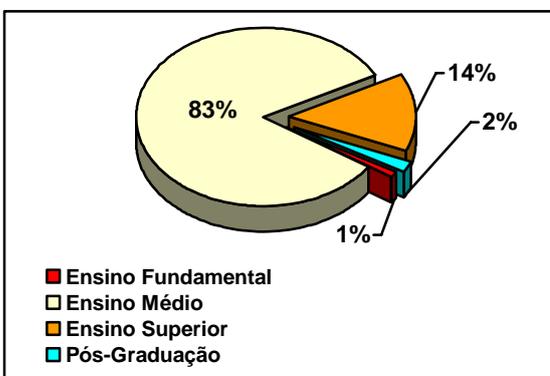


Gráfico 3 – Escolaridade-Geral
Fonte: Arquivos Alumar

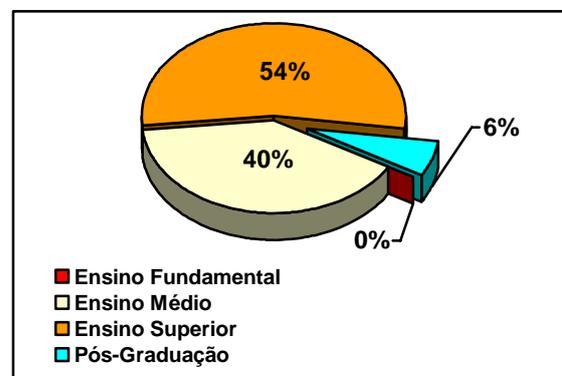


Gráfico 4 – Escolaridade-Mulheres

O nível de escolaridade geral está concentrado no ensino médio, que é a escolaridade mínima exigida para admissão na empresa desde 1992⁵. Quando se toma como amostra apenas as mulheres, a concentração se dá no nível superior, não havendo incidência no nível de ensino fundamental e sendo o percentual de pós-graduação mais elevado que a média geral.

A escolaridade das funcionárias da Alumar reflete a realidade brasileira, evidenciada em diversas pesquisas sobre a escolaridade das mulheres, a exemplo do estudo *Trajétoria da Mulher na Educação Brasileira*, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), Ministério da Educação (MEC) e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), referente ao período de 1996 a 2003. Esse estudo demonstra que as mulheres são maioria a partir do Ensino Médio, dominam a graduação e detêm o maior número de bolsas de mestrado e doutorado no país.

2.2.3 Idade

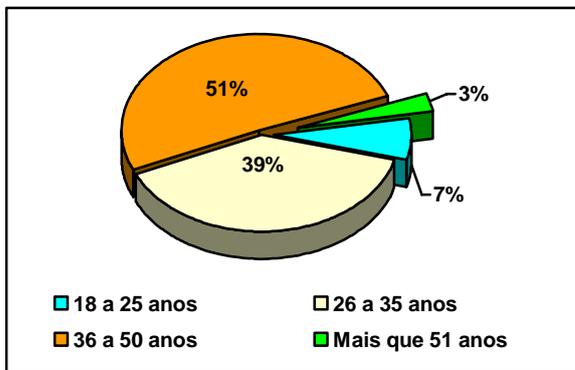


Gráfico 5 – Idade-Geral
Fonte: Arquivos Alumar

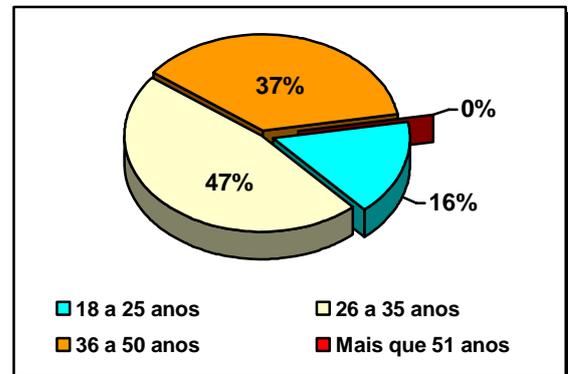


Gráfico 6 – Idade-Mulheres

Enquanto a maioria dos funcionários está concentrada na faixa etária de 36 a 50 anos, dentre as mulheres observa-se a predominância da faixa etária compreendida entre 26 a 35 anos, com destaque para a faixa entre 18 a 25 anos, que corresponde a mais que o dobro do percentual obtido nos dados gerais. Esse fato sugere que as mulheres não estão permanecendo na empresa e suscita questionamentos. Estariam as mulheres saindo da empresa ao se casarem, por

⁵ Os 2% no nível de ensino fundamental, são funcionários contratados antes daquela data.

exemplo? No caso da Alumar, o motivo está na eliminação de postos de trabalho de secretárias/ auxiliares de escritório, onde se concentravam as mulheres, conforme analisamos adiante na tabela 1. Se essas mulheres, admitidas no ano de 1984 permanecessem na empresa, o perfil da faixa etária seria diferente.

2.2.4 Tempo de Trabalho na Empresa

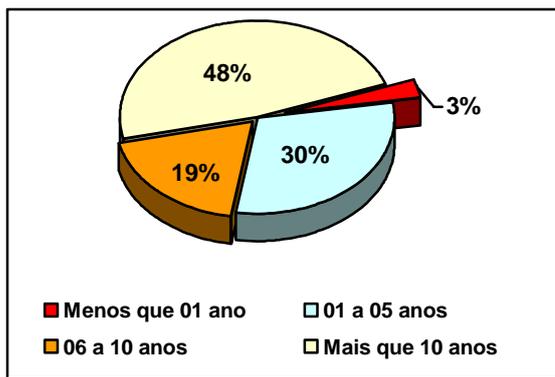


Gráfico 7 – Tempo de trabalho-Geral
Fonte: Arquivos Alumar

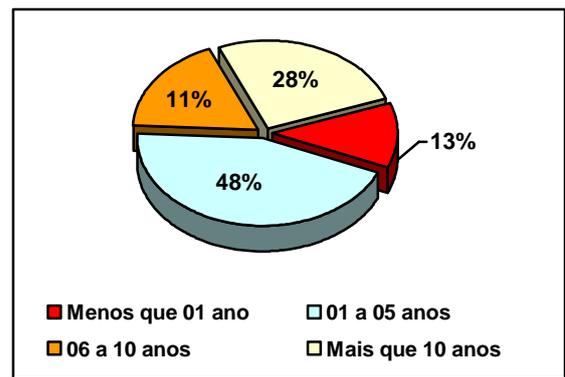


Gráfico 8 – Tempo de trabalho-Mulheres

As mulheres em sua maioria, possuem menos de cinco anos na empresa (61%). Isso se dá pelo fato de serem elas as mais afetadas pelo processo de redução de quadro de funcionários, aspecto este a ser analisado mais adiante.

A mão-de-obra da Alumar é composta por 90% de maranhenses. No grupo das mulheres esse percentual é de 91%. A parcela de 10% de funcionários originária de outros estados, é constituída de profissionais especializados, que na quase totalidade são recrutados para ocuparem o cargo de engenheiro.⁶

2.3 São Luís pré-Alumar

Quando a Alumar foi implantada no Maranhão em julho de 1980, o município de São Luís contava com uma população de 449.877 habitantes, composta por 240.305 mulheres (53%) e 209.572 homens (47%) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2004).

⁶ As universidades existentes em São Luís não oferecem formação em duas especialidades da engenharia que são requeridas pela Alumar: engenharia química e engenharia metalúrgica.

Nessa época, a cidade possuía um Centro Histórico já decadente, que outrora abrigara o principal porto do Estado, um centro comercial que já não expressava a pujança existente em outros tempos, com inúmeras fábricas e galpões abandonados ao longo da costa marítima que naquele momento se encontrava em vias de assoreamento.

Essas fábricas eram marcas de ciclos da indústria manufatureira ocorridos no Maranhão, como o da indústria têxtil (1883 até meados do século XX), cujo parque industrial até o ano de 1930, era o terceiro do país (CALDEIRA, 1988) e o de refinamento do óleo de babaçu (primeira metade do século XX) que não resistiram à ação modernizadora implantada pelo Estado brasileiro a partir de 1930 e durante a Era Vargas, que priorizou a industrialização do Centro-Sul do país e deixou fenecer a já defasada indústria manufatureira maranhense.

Essas indústrias tinham nas mulheres sua principal força de trabalho, seja na indústria têxtil, onde mulheres e crianças constituíam mais de 50% dos trabalhadores, (CALDEIRA, 1988), seja na produção do óleo do coco babaçu, cuja retirada da amêndoa (atividade feita de forma rudimentar, com o uso de um machado) era atribuição das mulheres.

Mesmo estando inseridas nestes dois momentos do ciclo industrial maranhense, a inserção das mulheres se dava de forma precarizada. Nos dois casos, elas constituíam a base da pirâmide social do trabalho e suas atribuições eram as mais baixas dentro da hierarquia de cargos.

Na indústria têxtil, os operários especializados, mestres, contramestres e mecânicos eram homens oriundos da Inglaterra. No refinamento do babaçu, aos homens cabiam as tarefas mais especializadas, referentes à operação e manutenção da maquinaria.

O colapso do ciclo do babaçu, ocorrido em meados do século XX, fez com que o Maranhão se retirasse do mercado nacional e internacional enquanto exportador, não sendo capaz de oferecer nenhum produto de destaque que atendesse às exigências de um sistema produtivo cada vez mais complexo e ávido por inovações tecnológicas. Enquanto os mercados cada vez mais se integravam com o avanço das comunicações e dos transportes, o Maranhão, que já tivera sua produção agrária ou industrial movimentada pelos portos e transportada pelos trens da RFFSA (Rede Ferroviária Federal S.A.) que faziam a linha São Luis-Teresina (PI), se encontrava ilhado naquele momento, em decorrência da opção feita pelo

governo do presidente Juscelino Kubitschek, em meados da década de 1950, pelo transporte rodoviário. Nessa época, a rodovia importante mais próxima era a recém-construída Belém-Brasília, que passava na cidade de Imperatriz, sudoeste do Maranhão, distante 636 quilômetros da capital.

Mesmo estando de fora do grande mercado exportador, o Maranhão também foi atravessado pela onda modernizadora instaurada no país a partir de 1950. Tentativas de modernização foram implementadas na capital do Estado, São Luís, na década de setenta, com a edificação de uma ponte ligando o centro antigo a uma área praticamente desabitada (atualmente bairro do São Francisco), construção de uma barragem sobre o rio Bacanga, ligando uma outra parte do centro (bairro da Madre Deus) – ao recém-implantado Porto do Itaqui. Além disso, de conjuntos populares financiados pelos governos militares foram também instalados na periferia da cidade.

Com características sócio-econômico-culturais diferentes das existentes em regiões extremamente industrializadas, a São Luís da época da implantação da Alumar, julho de 1980, atravessava um período considerado de estagnação econômica, fato que criava grandes expectativas em relação à vinda dessa empresa para a cidade, predispondo uma boa parte da população a almejar um posto de trabalho na indústria a ser implantada.

Mais adiante, alguns elementos para compreender a inserção de mulheres como funcionárias da Alumar e em que postos de trabalho elas se inseriram, levando-se em consideração que num outro momento histórico elas constituíram a maior parte da força de trabalho da indústria maranhense (têxtil e do babaçu).

2.4 A escolha por São Luís do Maranhão

Para entender porque uma empresa multinacional de grande porte teve interesse em se instalar numa região brasileira sem grande tradição industrial, se faz necessário recordar que desde a década de 1950 vão sendo instalados grandes projetos econômicos na Amazônia brasileira, como o Projeto Manganês, na Serra do Navio – Amapá, e o Projeto Jarí, próximo à foz do rio Amazonas, ambos projetos de empresas multinacionais.

Com a implementação da ditadura militar no Brasil em 1964, acirra-se o interesse do Estado brasileiro em ocupar a região amazônica, sob o lema “*Integrar para não entregar*”. São então traçadas políticas estratégicas para a ocupação da área possuidora de grandes reservas minerais (bauxita, manganês, ferro, ouro, caulim, cobre, areia, argila, etc.), uma imensa floresta equatorial e com grande potencial energético pelos seus numerosos rios. (REFORÇO..., 2004; SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA, 1976; COTA, 1984).

Em 1966, com a criação da SUDAM (Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia), o governo financiou inúmeros projetos e ofereceu incentivos fiscais para as empresas se instalarem na área, o que culminou com a implementação do Programa Grande Carajás, que visava à exploração econômica da parte oriental da chamada Amazônia Legal, abrangendo terras dos estados do Pará, Maranhão e o extremo norte de Goiás (hoje Tocantins).

O Programa Grande Carajás, constituído por três tipos de empreendimentos (de infra-estrutura; agropecuário e florestal; e minero-metalúrgico), possui no âmbito desse último, seus dois mais grandiosos projetos: o Projeto Ferro Carajás, localizado na Serra dos Carajás, no sudeste do Pará, que começou a ser desenvolvido em 1966, com a retirada de manganês e, a partir de 1970, com a descoberta de jazidas com o maior teor de minério de ferro no mundo. A então estatal Companhia Vale do Rio Doce e uma multinacional, se instalam na região com vista à exploração e exportação do minério de ferro.

O outro grandioso projeto instalado na Amazônia foi o Projeto Trombetas, que teve seu início em 1966, com a extração de Bauxita na Serra Oriximiná, Vale do Rio Trombetas (PA), pela empresa canadense Alcan, consolidado em 1975 com a criação da Mineração Rio do Norte, um consórcio formado por grupos estatais, privados e transnacionais, para explorar a bauxita do vale do rio Trombetas.

Instalada no município de Poços de Caldas (MG), onde atuava, desde 1965 nas áreas de Mineração e Produção de Alumínio Primário (Lingotes e Tarugos), Químicos (Alumina) e Pó de Alumínio, a empresa norte-americana, Alcoa, insere-se no Projeto Trombetas, na medida em que escolhe como sede de sua fábrica a ilha de São Luís, no Maranhão, por estar situada nas proximidades da reserva de bauxita do Trombetas e de um grande arsenal de energia elétrica que é a hidrelétrica de Tucuruí, no Rio Tocantins, sudeste do Pará. Pode-se dizer que se faz

alumínio basicamente com bauxita e energia elétrica. A bauxita é o minério de onde se extrai o alumínio e energia elétrica é matéria-prima de alto consumo nesse processo. A fábrica da Alumar, por exemplo, é responsável por aproximadamente 70% de toda a energia elétrica consumida no Maranhão.

Um outro fator fundamental para a escolha de São Luís foi a facilidade de escoamento da produção, proporcionada pelo Complexo Portuário do Itaqui, o segundo em profundidade no mundo, capaz de receber navios de até 280 mil toneladas de porte. A esses fatores acrescenta-se o incentivo oferecido pelo governo do Estado do Maranhão, que completou as condições necessárias para que São Luís se tornasse sede de um projeto com investimento de um bilhão e meio de dólares, que representava, no início da década de oitenta, o maior investimento privado do país.

2.5 Onde estava a Mão-de-obra Feminina

A implantação de uma grande indústria principalmente em pequenos centros urbanos, vem sempre acompanhada da expectativa de melhorias nos indicadores sócio-econômicos. O projeto da fábrica da Alcoa⁷ em São Luís, de um lado causou reações desfavoráveis por parte de alguns segmentos da população que temiam danos ambientais causados pela operação de uma fábrica de alumínio. Por outro lado, a implantação da fábrica gerou grandes expectativas em relação à geração de emprego e renda no Estado.

Certamente, o planejamento de mão-de-obra é fundamental nas estratégias das empresas e consiste em fazer provisão para a movimentação das pessoas – admissão e demissão, promoções e transferências – de forma a assegurar o emprego da maneira mais efetiva possível, onde e quando for necessário para que as metas da empresa sejam alcançadas. A estratégia de recrutamento e seleção da Alumar foi dividida em dois momentos: o primeiro, referente à fase de construção e o segundo, à fase de operação.

A fase de construção caracterizou-se pela busca de pessoal experiente, capaz de assumir funções que, em sua maioria, seriam extintas na fase de operação. Não havia muito espaço e tempo para o desenvolvimento de pessoal num

⁷ Naquela época o empreendimento era exclusivo da Alcoa. Somente mais tarde, com a formação do Consórcio em parceria com a Billiton Metais S.A. o projeto passa a chamar-se Alumar.

cenário de serviços terceirizados e cargos temporários, cujas tarefas exigiam o cumprimento de um cronograma rígido. Logo, era necessário buscar pessoal qualificado fora do Estado, enquanto se ganhava tempo para o desenvolvimento da mão-de-obra local.

Esse pessoal era recrutado em regiões do país com maior desenvolvimento industrial ou vinha transferido de outras unidades da Alcoa, situadas no Brasil e no exterior, já que esta, como sócia majoritária e administradora do Consórcio Alumar, detinha a primazia sobre as indicações para os cargos de comando.

Uma boa parcela das funções de comando era constituída por funcionários transferidos de outros estados e nenhuma mulher constava neste grupo. Entre aqueles recrutados no mercado, com experiência em outras empresas de grande porte, somente uma mulher foi contratada. Ela era a responsável pela área de Relações Públicas. Ou seja, um “cargo feminino”, enquanto aos homens eram designadas as funções de comando.

Esse fato parece reforçar a tese defendida por pesquisadores como Pierre Bourdieu (2003) de que, nas organizações empresariais contemporâneas, as funções e papéis reservados às mulheres ainda se vinculam às funções simbólicas incumbidas às mulheres desde as origens da humanidade: funções de ligação, funções familiares, funções de apoio. Fazendo a correlação, o papel de relações públicas seria comparável com as funções de ligação.

Para a fase de operação da fábrica, as estratégias de recrutamento e seleção estiveram voltadas para a utilização da mão-de-obra de origem local. Um anúncio muito peculiar foi publicado em jornais do sudeste do país: “*Maranhense, volte para casa. O Maranhão tem praia, camarão e agora também emprego!*”.

Esse anúncio visava atingir principalmente os candidatos para os cargos mensalistas⁸, cargos em que se incluíam engenheiros químicos e metalurgistas, cuja formação era inexistente nas universidades de São Luís. Para o preenchimento dos cargos horistas, foram implementados programas de capacitação para o preparo

⁸ Os funcionários mensalistas têm o mês como referência para o cálculo do seu salário, trabalhando no horário administrativo (das 8:00 às 17:00h). Enquanto os horistas recebem por hora trabalhada, numa sistemática de revezamento de turno, conforme escala. Os horistas desempenham funções mais padronizadas e de caráter mais rotineiro. Enquanto as funções dos mensalistas contêm mais análise e tomada de decisão do que rotina.

daqueles que iriam atuar na operação ou manutenção da fábrica, ocupando as funções de operadores, eletricitistas e mecânicos.

O recrutamento de pessoal para esses programas de capacitação acontecia de duas formas, uma voltada para pessoal de operação e outra para aqueles que trabalhariam na manutenção.

O recrutamento de pessoal para a operação se dava mediante divulgação das vagas em anúncios de rádio, em que se informava que os aprovados trabalhariam na área de produção, em regime de turno de revezamento (horário noturno e diurno, conforme escala). A escolaridade exigida na época era o primeiro grau completo. Esses anúncios não citavam o sexo masculino como pré-requisito, mas nunca uma mulher se candidatou.

Não há como assegurar porque tal fato acontecia, mas pode-se inferir que as características da vaga poderiam levar os ouvintes a pensar que se tratava de um tipo de trabalho que eles consideravam exclusivamente para homens. Pelo lado da empresa era assim considerado, pois os postos de trabalho não estavam estruturados para receber mulheres, não havendo vestiários femininos, por exemplo.

Rosely Costa (2002) ao estudar a questão de gênero num ambulatório de reprodução humana relata fenômeno parecido ao observado acima. Nesse ambulatório, um ambiente que é visto como exclusivamente feminino, não havia banheiro masculino para pacientes, as salas eram apropriadas apenas para exames ginecológicos, o nome que encabeçava a ficha era o da mulher e era a esta que os/as médicos/as se dirigiam. Tais fatos são indicados pela autora como provas de que o laboratório incorpora e cristaliza as representações do senso comum que atribuem “às mulheres a responsabilidade pela saúde reprodutiva, enquanto aos homens caberia a responsabilidade pelo sustento do lar”. (COSTA, 2002, p. 14).

Assim, quando a empresa não constrói vestiários e banheiros femininos nas áreas operacionais, e nenhuma mulher atende ao anúncio de vagas para operador, é como se a empresa e a comunidade estivessem lidando com o mesmo código cultural que identificava aquele como “trabalho para homens”. Da mesma forma que uma loja de sapatos para ambos os sexos não necessita explicitar nas vitrines quais são os modelos para homens e para mulheres, pois esta classificação já está definida pelo código cultural compartilhado pela sociedade.

O recrutamento de Pessoal para a Manutenção era realizado diretamente na Escola Técnica Federal do Maranhão⁹, onde havia a mão-de-obra com a formação técnica exigida. Os alunos selecionados ingressavam no Programa de Formação para a Manutenção – PFM. Este programa, que continua sendo desenvolvido, tem o objetivo de complementar a capacitação dos técnicos para as necessidades específicas da empresa. A primeira turma desse programa (1982), era formada exclusivamente por homens. A segunda turma (1984), já contava com 27% de mulheres, do total de 48 participantes.

Os cargos de operação e manutenção constituem a maioria do quadro de funcionários de uma fábrica de Alumínio, chegando a corresponder a 79% do número de funcionários da Alumar em dezembro de 2004. Entretanto, a presença feminina nesses cargos é mínima ou nenhuma, como no caso da função de operador, que nunca foi ocupada por mulheres ao longo de vinte anos de operação da Alumar. Nas funções de manutenção, a presença feminina também é muito reduzida, existindo, em dezembro de 2004, seis eletricitas, uma instrumentista, uma mecânica e uma encarregada de manutenção elétrica.

Afinal, onde está a mão-de-obra feminina? Por que não está na área técnica? Em que setores da Alumar se concentram as mulheres? Essas perguntas serão respondidas ao longo deste trabalho.

2.6 Mulheres na Alumar

Após contextualizar o panorama que permitiu a implantação da Alumar em São Luís, vejamos como se deu a inclusão das mulheres no quadro de funcionários da empresa. A análise será concentrada em dois aspectos: área de atuação, se administrativa ou de produção e nível de escolaridade exigido para a ocupação dos cargos, se superior ou médio.

Tal escolha se deve ao fato de um dos focos de pesquisa estar voltado para a discussão sobre a presença de mulheres na área de produção, o que remete à questão das funções consideradas femininas ou masculinas. O fator escolaridade

⁹ Essa escola, fundada em 1910, com o objetivo de formar mão-de-obra para a área tecnológica manteve-se como escola masculina até 1972, quando começou a aceitar matrículas de mulheres. Em 1989 essa escola passou a denominar-se Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão-CEFET-MA.

permite analisar o acesso das mulheres a cargos de comando, uma vez que o nível superior é exigência para a quase totalidade dos cargos de chefia nessa empresa.

Nas tabelas que se seguem, para possibilitar a comparação entre os anos, foi feita uma atualização dos títulos dos cargos. Por exemplo: o Assistente Administrativo em 2004 corresponde à Secretária de 1984. Estamos chamando de Assistente Administrativo Especializado as funções de apoio técnico específico, por exemplo: Assistente de Recursos Humanos, Assistente de Compras, Assistente de Contabilidade, para distinguir do cargo de Assistente Administrativo que corresponde à função de Secretária. O atual Consultor da área administrativa, no passado era o Supervisor.

Tabela 1 – Mulheres funcionárias na Alumar em dezembro de: 1984, 1994, e 2004

ÁREA	NÍVEL	CARGOS	1984	1994	2004
ADMINISTRATIVA	Superior	Advogado	0	0	1
		Analista	9	26	28
		Assistente Social	1	1	0
		Consultor	4	4	3
		Coordenador de ABS	0	0	1
		Enfermeira	3	1	1
	Médio	Nutricionista	1	0	0
		Ajudante Geral	2	0	0
		Ass. Administrativo (secretárias)	66	21	26
		Ass. Administrativo (especializado)	1	6	6
		Auxiliar Administrativo	27	15	5
		Auxiliar de Restaurante	0	13	0
		Auxiliar Enfermagem	3	1	2
		Confeiteiro	0	2	0
		Cozinheiro	0	1	0
		Instrutor Treinamento	0	0	1
		Líder de Confeitaria	0	1	0
		Mapotecaria	1	0	0
Subtotal Administrativa		118	92	74	
PRODUÇÃO	Superior	Engenheiro	1	5	13
		Higienista Industrial	0	1	0
		Prog Transporte Marítimo	0	1	0
		Químico	2	1	1
		Supervisor	2	0	0
	Médio	Auxiliar de Manutenção	0	1	0
		Desenhista Técnico	0	2	0
		Eletricista / Instrumentista	9	7	7
		Encarregado	0	0	1
		Mecânico	0	1	1
		Programador de Sistemas	0	0	1
		Técnico Processo	0	3	3
		Técnico Químico	0	6	8
		Técnico Segurança e Meio Ambiente	2	1	1
	Subtotal Produção		16	29	36
Total de Mulheres		134	121	110	
Total de Funcionários		1.636	2.213	1.946	
Participação Feminina em %		8%	5%	6%	

Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

A tabela 1 mostra o crescimento da presença feminina nos cargos com exigência de nível superior, que sai de 23 em 1984, para 53 em 2004, com destaque para o cargo de engenheiro, pois uma única mulher ocupava essa função em 1984. Já em 2004, esse número sobe para 13.

Em alguns cargos tradicionalmente vistos como funções femininas (enfermagem e serviço social, por ex.), houve redução da presença da mulher, o que poderia levar a pensar que as outras vagas estariam sendo ocupadas por homens. Mas o fato é que esta redução foi decorrência da eliminação dos postos de trabalho em função de terceirização ou redução do número de funcionários como medida de produtividade¹⁰.

Nos cargos para ocupantes com nível médio de escolaridade, houve redução da presença feminina em números absolutos. Essa redução também foi motivada, na totalidade dos casos, por desaparecimento da função, terceirização ou redução do número de vagas.

Podemos observar que em 1994 o total de funcionários aumentou em 35%, e o percentual de participação de mulheres no efetivo de pessoal caiu de 8% para 5%¹¹. Uma das causas dessa queda encontra-se na redução de 57 vagas de secretárias/auxiliares de escritório, cujas funções consistiam em proporcionar suporte administrativo aos ocupantes de cargos de chefia. Essa redução deveu-se à introdução do uso de computadores que permitiu que o gestor assumisse tarefas que antes exigiam a intermediação de uma assistente, tais como: troca de informações entre os departamentos da organização, agendamento de compromissos, aprovações de requisições, etc. Tudo isso atualmente pode ser feito eletronicamente, via sistemas específicos.

A questão que se coloca com relação a essas transformações é: como a tecnologia afeta a organização do trabalho, os postos e a qualificação do trabalho e dos trabalhadores se a mão-de-obra é masculina ou feminina? Em seu livro *A Nova Divisão Sexual do Trabalho* (2002), Helena Hirata comenta que essa pergunta praticamente não é feita nas pesquisas da área da sociologia do trabalho e que quase todos os artigos e pesquisas a esse respeito não levam em conta o fato de

¹⁰ A Alumar trabalha com o conceito de produtividade como sendo a menor quantidade de mão-de-obra utilizada para a produção. Um indicador de comparação entre as fábricas do grupo corporativo, que permite verificar quantos funcionários foram necessários para produzir a mesma quantidade de alumínio.

¹¹ Foi feito um levantamento sobre contratação de mulheres nos anos de 1984 a 2005 (ver ANEXO B).

estar tratando de uma população masculina ou feminina, o que implica uma não apreciação da importância da divisão sexual do trabalho na reprodução ampliada das diferentes instituições sociais.

Um outro fator que contribuiu para reduzir a presença das mulheres no quadro de pessoal da Alumar no período analisado foi a terceirização de certos trabalhos não pertencentes à atividade-fim da empresa, como, por exemplo, o serviço de restaurante. É possível concluir que, uma vez que na divisão sexual do trabalho não são atribuídas às mulheres atividades-fim, elas serão mais afetadas com o desemprego nas reestruturações organizacionais baseadas nesse princípio (HIRATA, 2002).

A tabela a seguir mostra o percentual de participação das mulheres por cargo existente na Alumar em dezembro de 2004.

Tabela 2 – Participação de mulheres nos postos de trabalho existentes na Alumar em dez./2004

Área	Nível	Cargos	Total	Mulheres	
			Nº	Nº	%
ADMINISTRATIVA	Superior	Enfermeira	1	1	100
		Coordenador de ABS	1	1	100
		Analista	50	28	56
		Advogado	2	1	50
		Consultor	10	3	30
		Médico do Trabalho	1	0	0
		Gerente	7	0	0
	Diretor	1	0	0	
	Médio	Instrutor Treinamento	1	1	100
		Ass Administrativo Especializado	6	6	100
		Ass. Administrativo (secretárias)	56	26	46
		Auxiliar Administrativo	19	5	26
		Auxiliar Enfermagem	7	2	29
	Subtotal Administrativo			162	74
PRODUÇÃO	Superior	Químico	4	1	25
		Engenheiro	91	13	14
		Supervisor	23	0	0
		Progr. Transporte Marítimo	1	0	0
		Superintendente	17	0	0
	Médio	Programador de Sistemas	1	1	100
		Técnico Químico	28	8	29
		Técnico Segurança e Meio Ambiente	10	1	10
		Técnico Processo	26	3	12
		Eletricista / Instrumentista	144	7	5
		Encarregado	108	1	1
		Mecânico	275	1	0,36
		Amostrista	10	0	0
		Operador	1.026	0	0
		Planejador Manutenção	12	0	0
		Projetista	1	0	0
		Técnico Sala Cubas	7	0	0
Subtotal Produção			1.784	36	2%
Total de Empregados			1.946	110	6%

Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

A tabela 2 evidencia o baixo índice de participação de mulheres nos cargos da área tecnológica (2%), aqui denominada área de produção, e que detém, como já mencionamos anteriormente, 91% dos postos de trabalho da empresa. Vemos que das 275 vagas de mecânico, somente uma é ocupada por mulher. Além disso, é importante destacar que jamais uma mulher ocupou o cargo de operador, que representa o maior número de vagas na empresa (1.026). Merece destaque o crescimento do número de engenheiras, embora no Brasil a presença das mulheres nessa profissão ainda não alcance os 7% (BRUSCHINI, 2000), na Alumar elas já são 14%.

2.7 Remuneração do Trabalho Feminino

Quando se aborda a questão do emprego da mão-de-obra feminina, é inevitável considerar a remuneração como fator de análise, pois a desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham trabalho semelhante vem sendo comprovada por pesquisas sociológicas e dados censitários. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada no ano de 2003 pelo IBGE, demonstrou que as mulheres ganham 69,6 % do rendimento dos homens em todo o país. No município de São Luís, o rendimento mensal das mulheres correspondia a 64,7% do rendimento dos homens em levantamento realizado pelo Censo 2000 do IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2004).

A política salarial da Alumar leva em consideração cargo e estrutura de cargo. Definindo-se como cargo um agrupamento de atividades, tarefas, deveres e responsabilidades regularmente exercidas por um indivíduo. Como os cargos são diferentes uns dos outros, há uma estrutura que organiza os cargos em uma hierarquia. A figura abaixo é o exemplo de uma estrutura, no caso a de funcionários mensalistas. Para se definir o valor pago para cada cargo, esses são avaliados segundo metodologia específica¹² – e recebem um peso/nota, denominada *job grade*. Assim, os cargos que possuem o mesmo peso dentro da estrutura de cargos são colocados no mesmo *job grade*. Cada *job grade* (representado na figura pelos números 7 a 22) vai corresponder a uma faixa salarial. Existe um ponto dessa faixa salarial definido como salário de admissão, que é utilizado para contratação dos

¹² Alumar utiliza o Sistema Hay de Administração Salarial, metodologia largamente utilizada pelas empresas multinacionais.

funcionários, independentemente do sexo. Ou seja, na Alumar, mulheres e homens contratados para um mesmo cargo recebem salários iguais.

CARREIRA TÉCNICA				CARREIRA GERENCIAL	
ADMINISTRAÇÃO		OPERAÇÃO			
21		21		22	22
20	GERENTE /	20	GERENTE /	21	21
19	CONSULTOR SR	19	CONSULTOR SR	20	20
18	CONSULTOR	18	CONSULTOR	19	19
17		17		18	18
16	ANALISTA →	16	← ENGENHEIRO	17	17
15	(TR - JR - PL - SR - CONS)	15	(TR - JR - PL - SR - CONS)	16	16
14		14		15	15
13		13		14	14
12	← ASSISTENTE	12	TÉCNICO →	13	13
11	(JR - PL - SR)	11	(TR - JR - PL - SR - CONS)	12	12
10		10		11	11
9	AUX. ADMINISTRATIVO	9	← AUX. TÉCNICO	10	10
8	(I - II - III - IV)	8	(I - II - III)	9	9
7		7		8	8
				7	7

Figura 1 – Estrutura de Cargos Mensalistas da Alumar – Carreira Técnica e Gerencial
Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

Na Alumar a maioria das mulheres ocupa cargos no *job grade* 14 (21%). A partir desse *job grade* existe a exigência de nível superior, exceção feita ao cargo de encarregado, que se constitui no primeiro nível gerencial da área de produção. Os ocupantes dessa posição chefiam operadores, eletricitistas e mecânicos. O fato dos encarregados poderem chegar ao *job grade* 14 sem o nível superior, evidencia que os homens na Alumar podem alcançar um degrau relativamente elevado na carreira profissional, mesmo sem o nível superior de escolaridade, pois esta função ainda é reduto dos homens, sendo que apenas uma mulher ocupa o cargo.

Na estrutura de cargos demonstrada na figura 1, o posto mais alto ocupado por mulheres é o *job grade* 18, que corresponde aos cargos de supervisor e consultor, nas áreas de produção e administrativa, respectivamente. Ou seja, até dezembro de 2004, não havia nenhuma mulher ocupando os cargos de

superintendente ou gerente, confirmando as estatísticas de pouca participação das mulheres no topo da hierarquia organizacional.

2.8 Contratações de Mulheres

Tabela 3 – Contratações de mulheres para o quadro de funcionários da Alumar

ANOS	Contratações – Geral	Contratações – Mulheres	
	Quantidade	Quantidade	%
1984	1492	101	7
1994	90	7	8
2004	63	14	22

Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

Em 1984, quando a fábrica entrou em operação, foram contratados 1.492 funcionários. Destes, 101 eram mulheres, ou seja, 7% do total de contratações, percentual que se manteve praticamente inalterado em 1994.

Porém, em 2004, o percentual de contratação de mulheres elevou-se consideravelmente. Uma das justificativas para esse aumento pode ser encontrada na política de inclusão da empresa que, conforme mencionado anteriormente, desde 2003 vem considerando em seu planejamento estratégico, metas referentes à contratação de mulheres.

Tabela 4 – Distribuição das mulheres contratadas na Alumar: por área de atuação e nível de escolaridade exigida para os cargos

	Áreas	Mulheres - 1984		Mulheres - 1994		Mulheres - 2004	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativa	Superior	15	15	1	14	2	14
	Médio	79	78	4	57	6	43
	Subtotal	94	93	5	71	8	57
Produção	Superior	2	2	1	14	3	21
	Médio	5	5	1	14	3	21
	subtotal	7	7	2	29	6	43
TOTAL		101		7		14	

Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

A tabela 4 nos mostra que na Alumar as contratações seguem os padrões de gênero, sendo as mulheres contratadas primordialmente para a área administrativa. Comparando o percentual de mulheres em relação ao total de contratações em 1994 e 2004 (tabela 3), verificamos que este número triplicou, mas,

ainda assim, o percentual de mulheres em relação ao total de funcionários da empresa em dezembro de 2004 (tabela 2), era de apenas 6%. Este dado fortaleceu a justificativa para a realização da presente pesquisa, pois, se a empresa pretende aumentar a inclusão de mulheres, terá que contratá-las para cargos da área de produção, que representa 91% do total. É indiscutível o fato de que as funções da área de produção/tecnológica são vistas como “atividades masculinas”, logo, é importante para a empresa conhecer os aspectos culturais que podem facilitar ou dificultar a contratação de mulheres para essas funções.

2.9 Mulheres em Cursos Técnicos: verificando tendências

Para verificar se está havendo uma tendência de mudança em relação à escolha das mulheres por cursos da área técnica, fez-se um levantamento de dados sobre três grupos que se constituem fonte de recrutamento de funcionários para a Alumar: estagiários da empresa, alunos dos cursos técnicos oferecidos pelo CEFET-MA e aprovados em vestibular para cursos de engenharia oferecidos em São Luís.

Na tabela 5 a seguir, onde se encontra a divisão de gênero dos estagiários que passaram pela empresa nos anos de 1994 e 2004, verificamos que, a exemplo do que ocorre com o quadro de funcionários da Alumar, há uma tendência de mudança com relação à distribuição de mulheres por área de atuação (produção x administrativa), onde se nota um significativo aumento do percentual de estagiárias na área da produção, que passou de 17% em 1994 para 35% em 2004.

Tabela 5 – Participação de mulheres no quadro de estagiários da Alumar (1994 e 2004)

Área	Nível	Cursos	1994			2004		
			Total Nº vagas	Mulheres Nº mulheres	%	Total Nº vagas	Mulheres Nº mulheres	%
ADMINISTRATIVA	Superior	Ciências Contábeis	4	2	50	05	05	100
		Educ. Física	-	-	-	05	05	100
		Enfermagem	1	1	100	01	01	100
		Pedagogia	4	4	100	02	02	100
		Relações Públicas	-	-	-	01	01	100
		Serviço Social	1	1	100	02	02	100
		Administração	4	4	100	23	12	52
		Computação	3	1	33	05	01	20
		Agronomia	2	2	100	01	0	0
	Ciências Econômicas	3	2	67	01	0	0	
Médio	Técnico Enfermagem	-	-	-	3	2	67	
	Subtotal Administrativa	22	17	77	49	31	63	
PRODUÇÃO	Superior	Eng. Química	1	0	0	3	3	100
		Química Industrial	1	0	0	2	2	100
		Eng. Mecânica	14	2	14	20	7	35
		Eng. Elétrica	7	1	14	18	6	33
	Eng. Civil	2	1	50	3	1	33	
	Médio	Materiais	-	-	-	4	4	100
		Química	4	1	25	4	2	50
		Edificações	-	-	-	5	2	40
		Segurança do Trabalho	-	-	-	5	2	40
		Eletromecânica	3	0	0	11	3	27
		Eletrotécnica	7	2	29	8	2	25
		Mecânica	6	0	0	15	2	13
		Eletrônica	3	0	0	3	0	0
		Metalurgia	4	2	50	1	0	0
Subtotal Produção	52	9	17	102	36	35		
	Total de Estagiários	74	26	35	151	67	44	

Fonte: Consórcio de Alumínio do Maranhão, 2004.

Pela análise da tabela 5, percebe-se um aumento significativo na inclusão de mulheres na área técnica. Elas ocuparam todas as vagas de Engenharia Química e Química Industrial em 2004 e aumentaram sua participação nas vagas destinadas aos cursos de Eletromecânica, em 27%; Química, em 25%; Engenharia Mecânica, em 21%; Engenharia Elétrica, em 19% e Mecânica, em 13%.

Partindo da hipótese de que o crescimento acima evidenciado seria resultante de uma participação maior das mulheres em cursos da área técnica, levantou-se dados para que se pudesse verificar a existência, ou não, dessa tendência. Assim, fez-se um comparativo entre os anos 1984, 1994 e 2004 das mulheres concludentes¹³ dos cursos técnicos do CEFET-MA e daquelas que foram

¹³ O CEFET-MA considera como concludente o aluno que concluiu a carga horária teórica estipulada pelo curso. Entretanto, para ser considerado egresso com nível técnico, o aluno terá que cumprir

aprovadas em cursos de engenharia oferecidos em São Luís, de onde provém grande parte da mão-de-obra que é empregada na área de produção da Alumar.

Tabela 6 – Mulheres concludentes de cursos técnicos do CEFET-MA

CURSOS	1984			1994			2004		
	Total	Mulheres		Total	Mulheres		Total	Mulheres	
Eletromecânica	52	3	6%	49	6	12%	33	4	12%
Eletrônica	-	-	-	30	6	20%	45	7	16%
Eletrotécnica	96	24	25%	58	10	17%	52	12	23%
Mecânica	26	4	15%	47	2	4%	27	4	15%
Total	174	31	18%	184	24	13%	158	24	15%

Fonte: CEFET/MA.

A tabela 6 nos mostra que não há variações significativas no número total de concludentes nos três anos pesquisados. A única variação expressiva quanto ao número de mulheres é relacionada ao curso de Eletrotécnica e, mesmo assim, negativa, pois de 24 mulheres concludentes em 1984, esse número cai para 10 em 1994.

Nos outros casos, as diferenças de um ano pesquisado para outro chega no máximo a três, indicando que não houve mudança significativa quanto ao número de mulheres que concluíram cursos técnicos nos três anos analisados. Isso leva a concluir que o aumento da participação de mulheres no quadro de estagiários da Alumar decorre menos de um aumento da presença feminina em cursos técnicos e mais do fato de estar a empresa focalizando a inclusão de mulheres em seus processos seletivos.

Na tabela seguinte, encontramos os resultados de vestibulares para cursos de Engenharia oferecidos no Maranhão nos anos de 1984, 1994 e 2004. Nela percebemos que os indicadores de mulheres que ingressaram nos cursos de nível superior não diferem muito dos referentes aos cursos técnicos do CEFET-MA, ou seja, é pequena a participação das mulheres nesses cursos da área técnica.

carga horária prática feita através de um estágio supervisionado obrigatório. No momento do levantamento desses dados, obtivemos depoimentos de funcionários da CEIP (Coordenaria de Estatísticas e Informações Profissionais) do CEFET-MA, de que as mulheres em geral são preteridas pelas empresas no processo de seleção para o estágio, o que dificulta-lhes a obtenção do título de técnico e a passagem para a categoria de egresso.

Tabela 7 – Aprovação de mulheres em vestibulares para cursos de Engenharia oferecidos no Maranhão (1984, 1994, 2004)¹⁴

CURSO / UNIVERSIDADE	1984			1994			2004		
	APROVADOS			APROVADOS			APROVADOS		
	Geral	Mulheres		Geral	Mulheres		Geral	Mulheres	
Engenharia Elétrica /UFMA	20	1	5%	48	1	2%	72	4	6%
Engenharia Civil /UEMA	100	16	16%	60	12	20%	60	6	10%
Engenharia Mecânica/UEMA	60	5	8%	60	6	10%	60	1	2%
Engenharia Industrial Elétrica /CEFET	-	-	-	-	-	-	40	9	23%
Engenharia Industrial Mecânica/CEFET	-	-	-	-	-	-	33	5	15%
TOTAL	180	22	12%	168	19	11%	265	25	9%

Fonte: Arquivo Biblioteca Pública Benedito Leite

Tal situação nos remete a um estudo feito por Léa Velho e Elena León (1998) sobre mulheres e produção científica, onde mostram que a sub-representação das mulheres nas Engenharias não se dá por escolha consciente delas:

[...] mas pelo fato de que as portas de entrada para estas carreiras lhes foram fechadas, segundo alguns autores, em torno da sétima série escolar, quando as meninas passam a manifestar menor habilidade para matemática que os meninos. Na origem desta diferença de habilidade encontram-se processos de socialização que ocorrem diante de uma elevada escassez relativa de modelos apropriados, nas ciências e nas Engenharias, a serem emulados pelas meninas. Nestes mesmos contextos, et pour cause, as expectativas e atitudes dos pais e professores têm função relevante no sentido de encorajar e motivar os meninos, mas não as meninas, para a Matemática. Esta passa, então, a ser vista como 'coisa de meninos', conflitante com a identidade sexual das meninas, 'mais difícil' e 'menos útil' para elas. (VELHO; LEON, 1998, p. 312-313).

2.10 Trabalho para Homem ou Trabalho para Mulher?

Neste capítulo, vimos que a força de trabalho feminina foi maciçamente utilizada na indústria têxtil quando esta era a atividade industrial predominante no Maranhão entre o final do século XIX e meados do século XX, constituindo-se mais de 50% do operariado empregado para a operação de máquinas (CALDEIRA, 1988). Por outro lado, os índices da presença feminina numa empresa metalúrgica como a Alumar alcançaram no máximo 8% nas três décadas analisadas por esta pesquisa.

Para M. Guilbert (apud HIRATA, 2002), o ramo têxtil foi o primeiro a incorporar de forma maciça o trabalho de mulheres como operárias de produção ao

¹⁴ Em 1984 e 1994, os cursos de Engenharia não eram oferecidos pelo CEFET-MA.

final do século XIX. Segundo essa autora, tal acontecimento deveu-se ao desenvolvimento da maquinaria (à medida que esta diminuiu a intensidade do esforço físico, simplificando o trabalho). Além disso, a divisão do trabalho existente previamente no domicílio familiar (onde a fiação caberia às mulheres) e os custos relativos (baixo nível dos salários femininos) explicam previamente a entrada das mulheres na indústria manufatureira.

No entanto, o desenvolvimento da indústria metalúrgica reduziu a participação das mulheres nas fábricas por comportar atividades consideradas “pesadas”, tidas como inapropriadas para elas. Aliado a isso, o surgimento em meados do século XIX na Europa, de uma legislação trabalhista protecionista em favor da mulher (MARTINS, 2001, p. 518) juntamente com o ideal burguês de família nuclear que atribui às mulheres funções notadamente domésticas, ajudaram a expulsá-las da chamada “indústria pesada”.

Atualmente, em indústrias “pesadas” como a siderúrgica, a petroquímica e a metalúrgica, a presença de mulheres é da ordem de 5%, estando empregadas basicamente para os trabalhos de escritório e, em certo número de casos, nos laboratórios de controle de qualidade e, quando presentes na produção, elas se encontram nas fábricas de produtos acabados e nos segmentos terminais do processo de trabalho. Argumenta-se que as mulheres não podem ser empregadas nesse tipo de indústria por causa dos trabalhos pesados, perigosos e insalubres, mas que poderiam neles ser empregadas para trabalhos leves (HIRATA, 2002, p. 204-205).

Ao analisar a lógica da divisão sexual do trabalho em países como Brasil, França e Japão, Hirata (2002) observa que o desenvolvimento de tecnologias que tornam mais “leve” o trabalho industrial, propiciando o emprego da mão-de-obra feminina, também contribui para reduzir as oportunidades de emprego para as mulheres, uma vez que essa tecnologia é empregada prioritariamente nos setores da economia em que as mulheres se encontram em maior número.

Dessa forma, seja na indústria pesada ou na execução de tarefas leves, as relações desiguais de poder e de autoridade entre homens e mulheres, presentes historicamente nas nossas sociedades e construídas socialmente, estruturam a divisão sexual do trabalho profissional.

A divisão sexual do trabalho parece, assim, não evoluir no mesmo diapasão que a história da tecnologia, mas ser submetida a um peso histórico que torna possível apenas o deslocamento das fronteiras do feminino e do masculino, jamais a suspensão da própria divisão sexual. (HIRATA, 2002, p. 218).

Os dados sobre a presença da mulher na Alumar também contribuem para que se perceba esse ramo de atividade industrial como reduto dos homens. Quando observamos que o número de secretárias foi reduzido em um terço em dez anos (1984-1994) e que alguns postos de trabalho ocupados por mulheres foram terceirizados, vemos refletido o impacto das novas dinâmicas vivenciadas pelo sistema produtivo mundial, sobretudo a partir de meados da década de 1990, com as inovações tecnológicas e um modelo de gestão que prevê a terceirização de atividades não consideradas “fim” pelas empresas, aquelas em que as mulheres geralmente encontravam espaço.

Para tentar mudar esse quadro, a Alumar está implementando uma política de inclusão que, para surtir efeito, tem que mudar o perfil de gênero em setores que tradicionalmente não são vistos como espaços de trabalho próprios para as mulheres.

Ao investigar na cultura das famílias maranhenses de onde provêm os futuros funcionários da Alumar, busca-se identificar e compreender alguns dos fatores que podem facilitar ou dificultar a inclusão e a permanência de um maior número de mulheres numa indústria de alumínio como a Alumar. Desta forma, pretende-se contribuir para evitar que a política de quem quer contratar seja neutralizada pela prática de quem será contratado, pois é sabido que as relações homens-mulheres no seio da família podem definir as escolhas e trajetórias profissionais. Assim como os significados atribuídos ao masculino e ao feminino no âmbito doméstico têm impacto na forma como se desenvolvem as interações de trabalho no setor formal.

Pierre Bourdieu em seu livro *A Dominação Masculina* (2003), defende que a história das mulheres, para ser conseqüente, tem que dar lugar à história das instituições que concorrem permanentemente para perpetuar a dominação masculina, ou seja, Família, Estado, Escola, Igreja, cujo peso relativo das funções pode ser diferente nas diferentes épocas. Ele afirma:

É, sem dúvida, à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. (BOURDIEU, 2003, p. 103).

A presente pesquisa, embora não apresente generalizações estatísticas, pode contribuir para aumentar a compreensão dos fatores culturais vigentes numa determinada região (S.Luís-Ma) e sua interferência na participação da mulher no mercado de trabalho, pois como nos lembra Cappellin (2000, p. 65): “Os papéis de gênero são afetados pela idade, classe, etnia, religião e, mais amplamente, ideologia, além de serem marcados por contextos geográficos, econômicos e políticos”.

Dessa forma, tracejar o contexto cultural em que essas famílias estão inseridas é a proposta do próximo capítulo.

3 FAMÍLIA E GÊNERO NO CONTEXTO MARANHENSE

Esta pesquisa foi motivada pela necessidade de estabelecer um paralelo entre a perspectiva organizacional e a perspectiva das famílias em relação à participação das mulheres no mercado formal de trabalho e em ocupações com escopo tradicionalmente considerado masculino. Acreditava-se que essa investigação poderia trazer subsídios para que a empresa Alumar pudesse identificar aspectos culturais que devem ser considerados, tendo em vista a sua meta de aumentar a participação feminina no seu quadro de pessoal.

A pesquisa foi conduzida dentro de uma visão antropológica, entendendo ser a família uma realidade simbólica, que organiza formas de pensar e de viver, possuindo uma diversidade de características que se alteram de acordo com o contexto histórico-social em que estão inseridas.

Ao buscar embasamento teórico para a condução do trabalho de campo nas pesquisas etnográficas de Cynthia Sarti – *A família como espelho* (2003) e Cláudia Fonseca – *Família fofoca e honra* (2000), autoras que trabalham com famílias de grupos populares, encontrei diversas pistas para essa investigação, uma vez que os jovens do Programa Menor Aprendiz são de origem popular, embora estejam num processo de ascensão social.

Em seus estudos sobre famílias de classes populares, Sarti (2003) e Fonseca (2000) apontam que os projetos individuais dos “pobres” são bastante influenciados pela família ou grupo de parentesco ao qual pertencem. Elas estabelecem os padrões morais e as noções de honra que orientam as ações dos seus membros.

Segundo Sarti (2003), nas famílias pobres, uma das maiores dificuldades de afirmação individual se daria especialmente entre as mulheres. Essas dificuldades, que são fundamentalmente de natureza moral, fazem com que os elos de obrigações em relação a seus familiares prevaleçam sobre os projetos individuais. Essa autora estudou um segmento da população que vive num bairro periférico de São Paulo, situado numa das regiões mais pobres da cidade. Nesse estudo, Sarti (2003) procura compreender com que categorias morais os pobres organizam, interpretam e dão sentido ao seu lugar no mundo, como se relacionam entre os “iguais” e com os “outros”, sejam esses os ricos ou os mais pobres do que eles.

Para Sarti (2003), a família entre os pobres é uma referência simbólica de moralidade e um espelho que reflete e devolve a imagem da sociedade onde vivem. Percebendo a moralidade desprovida de qualquer “essência” boa ou má, Sarti (2003) vê a família como uma ordem moral que articula o sentido do universo social para os pobres, e orienta, através de obrigações morais, suas ações em qualquer plano da vida social.

Ao lado da família, o trabalho seria uma das referências básicas através do qual os pobres constroem sua identidade social positiva, sendo que este é valorizado não através de um simples cálculo econômico, mas pelo benefício moral que retiram dessa atividade, fazendo dela um instrumento fundamental de afirmação pessoal e social. Através da honra, ou seja, do direito ao orgulho *em afirmar-se diante de si e dos outros*, o trabalho torna-se dignificante.

Dentro da lógica popular estudada por Sarti (2003), o trabalho é concebido como parte complementar das atribuições familiares tanto dos homens quanto das mulheres. Para os primeiros, é através do trabalho que cumprem o papel familiar de provedor. Para as mulheres, o trabalho doméstico é valorizado pela idéia de *trabalhar para os outros*, o que lhe dá um sentido necessário para a identificação com essa atividade, em contrapartida à atividade masculina de provedor.

Segundo essa lógica, a possibilidade de trabalho externo para as mulheres se daria mediante as obrigações familiares e não como um meio de afirmação individual. Através de seu trabalho externo, a mulher poderá se realizar vendo seus filhos vestidos, a comida posta na mesa e a família bem alimentada (SARTI, 2003, p. 100).

Dessa forma, Sarti (2003) nos mostra como a existência de uma *moral dos pobres*, explicitada através das relações familiares e de seus códigos de obrigações, ao mesmo tempo em que os tornam dependentes dessas “redes de relações”, os amparam frente às malfadadas políticas públicas insuficientes e à lógica de uma sociedade que prega, mas não realiza o princípio universalista de cidadania.

Em *Família, Fofoca e Honra*, Claudia Fonseca (2000), por sua vez, reflete sobre a alteridade na sociedade de classes, demonstrando de que modo, em duas favelas de Porto Alegre, a honra figura como elemento simbólico chave, que ao mesmo tempo regula o comportamento e define a identidade dos membros do grupo.

Uma das vilas estudadas por Fonseca (2000, p. 14) é constituída pelos chamados sub-proletários, ou seja, “uma parcela da classe operária que, num dado momento, não está apta para os empregos disponíveis ou constitui um excesso em relação às demandas da produção industrial”. A outra vila seria formada por pessoas que levam a *vida em sanduíche*, ou seja, situados entre sub-proletariados e trabalhadores ascendentes.

Interessada em perceber os *códigos de honra* entre os moradores dessas vilas, Fonseca (2000) percebe que o *homem de família* seria aquele com maior variedade de símbolos para expressar seu prestígio, como: a virilidade ligada à procriação, a bravura para proteger as mulheres de família e controlar sua sexualidade, ser provedor da casa, sustentando materialmente a mulher e os filhos.

Retratando o convívio cotidiano dos moradores dessas duas vilas, Fonseca (2000) constata também a importância da reputação, que se apresenta diversificada conforme o gênero. Enquanto o prestígio de um homem depende do conhecimento público acerca da sua coragem e virilidade, para a mulher esse prestígio está vinculado ao reconhecimento de suas capacidades de mãe e dona-de-casa. Atacar pela fofoca esses indicadores de reputação é ferir a imagem que o indivíduo faz de si. Nesta perspectiva fica evidente o poder da mulher, porque ainda que os homens tenham uma capacidade superior de violência física, as mulheres são as principais manipuladoras da reputação, mediante a fofoca que tanto pode ser relato de fatos reais ou imaginados sobre o comportamento alheio.

A questão da fofoca diz respeito à forte diferenciação dos papéis de gênero. Nesse grupo, o homem não é homem se não bancar economicamente e controlar sexualmente sua mulher. E, por parte da mulher, a questão está em ser capaz de encontrar um homem capaz de bancá-la e dessa forma não a deixar sexualmente disponível ou tendo que trabalhar, pois, afinal, o trabalho que vale para as mulheres é o que elas fazem para a família, em casa, ou *apenas ajudando o marido*.

Um aspecto interessante na pesquisa de Fonseca (2000), que ela denomina “a vida em sanduíche” refere-se à dificuldade que as pessoas que ascendem socialmente têm na relação com o seu grupo de origem, o problema de ser mal visto pelos vizinhos que não melhoraram de vida e a questão das obrigações com a família extensa.

As famílias desta pesquisa, assim como aquelas estudadas por Sarti (2003) e Fonseca (2000) também são de origem popular, mas enquanto essas autoras pesquisaram famílias de um determinado bairro, analisando, inclusive, o jeito de viver daquela comunidade, na presente pesquisa o que definiu o conjunto de famílias a ser pesquisado foi o fato de todas terem um filho participante de um programa de formação profissional proporcionado pela Alumar, o que as torna fonte de recrutamento de pessoal para aquela empresa. Uma vez que esses jovens são candidatos a emprego onde ocuparão cargos tradicionalmente considerados masculinos, o recorte foi na linha das aspirações profissionais, da divisão sexual do trabalho e dos padrões culturais de gênero.

A experiência de campo levou-me a considerar também e fortemente, a abordagem que Antonio Sérgio Guimarães faz na obra *Imagens e Identidades do Trabalho* (1995), na qual retrata o processo de construção de identidade de um grupo social – os chamados “trabalhadores do Pólo”, assalariados da moderna indústria petroquímica que se instalou na Bahia no final dos anos 70. Para este estudo, o recorte que se faz na obra de Guimarães refere-se à análise do autor sobre dois segmentos do operariado baiano, que ele denomina “*técnicos e peões*” que são os *técnicos de nível médio* e os trabalhadores semi-qualificados – ambos contratados na indústria de processo do pólo industrial de Camaçari. Guimarães discorre sobre esses dois segmentos de profissionais, que ele considera centrais do ponto de vista da formação de uma nova identidade de classe operária na Bahia. Ao fazê-lo, evidencia a lógica da representação da posição profissional determinada por dois fatores: origem familiar e capital escolar e técnico compatível com os requisitos da indústria de processo.

Guimarães (1995) esclarece: os técnicos não são os “oficiais” formados pelo SENAI, mas sim, os egressos da Escola Técnica Federal da Bahia, que forma “*técnicos*”, especialistas no conhecimento aplicado e no conhecimento dos “meios” instrumentais relativos a certas áreas práticas das ciências.

Ou seja, em vez de bacharéis, com domínio na cultura literária, ou doutores com domínio na cultura científica, os técnicos teriam o domínio da parte da ciência realmente aplicável. “Associadas à oposição entre técnicos e bacharéis, estão as oposições entre o moderno e o antigo, entre o útil e o inútil, a realidade e a poesia, o produtivo e o improdutivo”. (GUIMARÃES, 1995, p. 45).

Um outro segmento importante de uma indústria de processo, até porque numericamente é o maior, são os *trabalhadores semi-qualificados*, estes se diferem do modelo simbólico dos técnicos de nível médio, tanto do ponto de vista de sua origem social, como da sua trajetória profissional.

Como bem afirma Guimarães (1995), a segmentação dos postos de trabalho baseada no nível de escolaridade formal (superior, médio) é o traço mais significativo para entender as relações de hierarquia entre os diversos segmentos assalariados no interior das indústrias. Ou seja, as relações entre trabalhadores de nível médio e superior (técnicos e engenheiros, por exemplo), são marcadas pela diferença hierárquica e símbolos de subordinação.

Interpretando a origem social e trajetória dos *técnicos de nível médio* e dos *trabalhadores semi qualificados* do Pólo Petroquímico de Camaçari, Guimarães (1995) identifica a estreita correlação com o valor que as pessoas que compõem cada um desses segmentos atribuem ao fato de pertencerem a um contingente de trabalhadores privilegiados, em comparação à situação dos profissionais do mesmo nível, que trabalham fora do Pólo.

Os técnicos de nível médio – Para estes, o emprego atual na indústria de ponta aconteceu naturalmente, pois sendo originários das classes intermediárias baianas, tiveram a oportunidade de adquirir um diploma de técnico, sem grandes preocupações com a sobrevivência. Entretanto, a ressalva importante que se apreende da análise de Guimarães refere-se ao fato de que:

Para muitos desses trabalhadores as tentativas frustradas de entrar na universidade ensejaram um sentimento de desclassificação social, ou, pelo menos, de trajetória inacabada e de esperanças não plenamente realizadas. Nesses casos vive-se então uma confrontação difícil entre a representação de um futuro possível, dada pela trajetória familiar e a realidade da condição operária inicialmente desprezada. (GUIMARÃES, 1995, p. 55).

Os trabalhadores semi-qualificados – eles se encontram entre auxiliares e ajudantes como no caso do Pólo, ou podem ser denominados de operadores, como acontece na Alumar. Sobre estes, Guimarães (1995) diz que, apesar de serem oriundos de famílias não “carentes”, já “equilibradas”, com rendas relativamente estáveis, embora baixas, pode-se observar uma trajetória paterna de “saída da pobreza”. Gente que chegou ao final da vida profissional com um emprego subalterno na indústria ou no comércio. Diferentemente dos pais dos técnicos de

nível médio, que ocuparam posições profissionais que propiciaram aos filhos a familiarização com aspectos racionais, técnicos, requisitados no trabalho industrial. No discurso dos trabalhadores semi-qualificados, ingressar no Pólo é uma “luta” que vale a pena, primeiramente em termos de salário, o que lhes confere uma diferenciação de *status*.

A diferença entre os trabalhadores de origem pobre e os oriundos da classe média fica evidente não apenas na trajetória social das suas famílias, mas também na concepção do trabalho. Os primeiros tendem a reproduzir as atitudes submissas no ambiente de trabalho, interpretando a empresa como bondosa quando lhes proporciona benefícios diferenciados, por exemplo. Isto é captado no discurso dos entrevistados: “Foi uma mãe para mim”. “Tudo de graça, a empresa dá tudo”. Para os trabalhadores semi-qualificados, trabalhar no Pólo representa a possibilidade de consumo de bens até então inacessíveis e a realização de projetos pessoais, principalmente o casamento.

Quanto aos técnicos de nível médio, embora também desfrutem das vantagens proporcionadas pelos salários e benefícios diferenciados dos empregados do Pólo, têm que administrar a frustração de terem aberto mão de carreiras cultural e socialmente mais valorizadas na sociedade baiana tradicional. Uma resposta à interrupção da trajetória planejada, de ingressar na universidade, acontece mediante a acumulação contínua de saberes e diplomas obtidos em cursos de aperfeiçoamento, através dos quais se espera obter uma profissionalização mais completa e reconhecida, aproximando-se assim do “nível superior”.

Os trabalhos de Sarti (2003), Fonseca (2000) e Guimarães (1995) apontavam para questões importantes de serem investigadas nas famílias que, como já enfatizado anteriormente, são alvo do processo de recrutamento e seleção da Alumar.

- Sarti (2003) ressalta as dificuldades de natureza moral que têm as mulheres de famílias pobres em buscarem afirmação individual, pois os elos de obrigações em relação a seus familiares prevalecem sobre os projetos individuais. Ficava a pergunta: *sendo isto uma verdade também nas famílias dos menores aprendizes, que impacto teria para a organização Alumar a contratação de mulheres para as quais o trabalho*

externo não representa uma afirmação individual, mas acima de tudo um meio de cumprir obrigações familiares?

- Fonseca (2000), por sua vez, constata a importância da reputação para as famílias populares, que se apresenta diversificada conforme o gênero. O homem não é homem se não bancar economicamente e controlar sexualmente sua mulher. E por parte da mulher a questão está em ser capaz de encontrar um homem que possa bancá-la, evitando que trabalhe fora, pois o trabalho que vale para as mulheres é o que elas fazem para a família. Diante disto, outra indagação: *com que questões a empresa terá que lidar ao incluir mulheres em postos com contingente exclusivamente masculino, considerando o traço cultural trazido por Fonseca (2000), de ser importante para a mulher **encontrar** um homem que possa bancá-la?*
- Foi no decorrer da pesquisa de campo, ao me deparar com jovens que receberam uma formação técnica de nível médio e verificar os seus planos de se tornarem doutores e não de exercerem a profissão de técnicos, que passei a considerar os resultados da pesquisa de Guimarães (1995) junto a profissionais do Pólo Petroquímico de Camaçari, emprego que guarda similaridade com a Alumar, no tocante ao *status* conferido em função de salários e benefícios diferenciados na região. Considerando ainda que a função de técnico de nível médio numa indústria como a Alumar não guarda as características das profissões tradicionalmente tidas como femininas, uma outra questão se impôs: este fator será um empecilho para a Alumar fazer a inclusão de mulheres nesses cargos ou esta barreira será minimizada em função da atratividade da empresa e *status* conferido na região às pessoas que nela trabalham?

Essas questões voltarão a ser abordadas após relato sobre as famílias, os quais fornecerão subsídios para argumentações.

A seguir, um olhar sobre a realidade das famílias que gentilmente abriram as portas dos seus lares para esta investigação. O ponto comum entre elas é o fato de terem um filho ou uma filha que participou do Programa Menor Aprendiz da Alumar, na turma de 2002. Conforme comentado no capítulo 2, este é um programa de exigência legal, através do qual as empresas propiciam capacitação técnica para

jovens. Esses jovens se tornam potenciais candidatos a preencherem vagas disponíveis, na medida em que já passaram por um rigoroso processo seletivo e receberam treinamento que desenvolveu conhecimentos e habilidades aplicáveis ao negócio da empresa.

3.1 Apresentando as Famílias dos Menores Aprendizes

As famílias pesquisadas foram tomadas como exemplos de famílias que se constituem alvo do processo de recrutamento da Alumar e não como uma amostra estatisticamente representativa.

Com trajetórias semelhantes à de inúmeras outras famílias que habitam a ilha de São Luís do Maranhão, a maioria delas para cá se dirigiu ao final da década de setenta do século XX, com o propósito de *melhorar de vida*, oriundas do interior do Maranhão e de estados vizinhos como Piauí e Pará.

Dentre os pais e mães dessas famílias, apenas três nasceram em São Luís. Os demais nasceram e se criaram em áreas rurais, assimilando em sua fase inicial de vida valores característicos de grupos camponeses, como o apego à família, o respeito à autoridade dos pais, a vinculação a grupos de parentesco e vizinhança, forte sentimento de religiosidade e uma lógica de trabalho e produção orientada para o atendimento das necessidades básicas de cada grupo familiar e não para uma produção em larga escala, característico da lógica capitalista.

Possuindo em média 10 filhos, que desde cedo tinham sua força de trabalho empregada no desenvolvimento de atividade agro-extrativista e pecuária, essas famílias ou parte de seus membros deixam o campo e as atividades ali desenvolvidas e partem para as cidades com o projeto de *melhorar de vida*, como reflexo de uma tendência observada no Brasil, sobretudo a partir de 1950, com a urbanização do país e o fenômeno do êxodo rural.

A vinda para São Luís se dá num contexto de explosão demográfica vivenciada pela capital maranhense ao final da década de 1970, que coincide e provavelmente é estimulada pela instalação de dois grandes projetos: a fábrica de alumínio da Alumar e o terminal portuário da Companhia Vale do Rio Doce, responsável pelo escoamento do minério de ferro extraído da Serra dos Carajás (PA), a 892 km de São Luís.

Nesse período, São Luís vivencia a proliferação de bairros periféricos sem infra-estrutura necessária e de inúmeros conjuntos residenciais financiados pelo governo federal, até então sob o comando dos militares. Nesses conjuntos é que residem, em imóvel próprio, a maioria das famílias desta pesquisa, as quais podemos classificar como pertencentes a grupos populares, embora as suas condições sócio-econômicas as coloquem num status mais elevado que o das famílias também classificadas como populares e estudadas por Sarti (2003) e Fonseca (2000).

Quanto à formação escolar, a maioria dos pais e mães dessas famílias tem ensino médio completo ou curso técnico, embora havendo ocorrências entre os homens, de ensino fundamental incompleto.

Foram encontrados diversos tipos de formação familiar, sendo a maioria constituída segundo o modelo de família nuclear conjugal, habitando numa mesma casa, marido, esposa e filhos (oito situações); outras duas famílias são compostas por mãe e filhos, uma delas chefiada por mulher divorciada e a outra pela denominada “mãe solteira”.

Entre as oito famílias formadas segundo o modelo nuclear conjugal, existem quatro casos em que marido e mulher trabalham fora de casa, a outra metade segue o modelo que reserva ao homem chefe de família o papel de trabalhador/provedor, enquanto a mulher chefe da casa cumpre o papel de mãe/esposa/dona de casa. As duas mulheres que são chefes de família trabalham uma como diretora de escola e a outra como secretária.

As famílias desses ex-menores aprendizes são compostas em média por três filhos, (diferentemente das famílias dos seus avós, cuja média era de 7 filhos), que estão predominantemente na faixa etária de 15 a 20 anos e estão em fase de conclusão do ensino médio e inserção no mercado de trabalho.

Conforme relatado durante a realização das entrevistas, para as famílias desses jovens, a educação escolar assume uma importância central, havendo uma constante mobilização dos seus pais para lhes proporcionar a melhor educação possível, seja na busca pelas melhores escolas do ensino público, seja no esforço financeiro em pagar um colégio particular. Este fato explica a aprovação desses jovens no processo seletivo do programa de menores aprendizes da Alumar, que no ano em que eles participaram, registrou 3200 candidatos concorrendo a 22 vagas.

O que percebi em praticamente todas essas famílias foi uma crença de que a escolarização dos filhos representa a porta que dará acesso a uma condição sócio-econômica melhor para a família. A valorização que essas famílias estão dando à educação vem se refletindo no sucesso dos filhos em processos seletivos. Vários desses jovens já obtiveram aprovação em universidades públicas em cursos bem concorridos, como Engenharia Elétrica e Engenharia Mecânica.

Três das quatro mulheres ex-menores aprendizes são mais jovens e somente prestarão vestibular em 2006, pois concluíram o Ensino Médio ao final de 2005. As três querem cursar Medicina. A quarta quer cursar Engenharia Elétrica e vai tentar novamente o vestibular para este curso. Uma delas fez o Ensino Médio em escola particular e as demais em escolas públicas.

Sabendo do alto índice de concorrência no vestibular para Medicina, elas estão agindo dentro do campo de possibilidades e admitem que têm poucas chances de passarem na primeira tentativa e, por isso, irão optar por um curso que lhes propicie aprovação e continuarão tentando Medicina no ano seguinte. A que almeja ingressar no curso de Engenharia Elétrica atualmente exerce a função de secretária num hospital da cidade, onde seus colegas lhe aconselham a fazer um curso da área de saúde, enfermagem, por exemplo, desestimulando-a de cursar Engenharia Elétrica.

Dos quatro rapazes já aprovados no vestibular, o que cursa Matemática planeja fazer outro vestibular, para Ciências Contábeis, pois na primeira tentativa optou pelo curso com menor concorrência. Os dois que optaram por Engenharia Elétrica não puderam frequentar o curso no primeiro momento por falta de condições econômicas, pois embora se tratando de cursos de universidade federal, é oferecido em regime integral, o que impedia os jovens de trabalharem, algo do qual não conseguiam prescindir em função da necessidade de ajudar a família. O aprovado em Engenharia Mecânica estava realizando estágio numa grande empresa do setor elétrico e tinha como pretensão ser aprovado em Engenharia Elétrica, pois não estava se identificando com a Engenharia Mecânica.

Os projetos de vida desses jovens são atravessados por aquilo que Velho (1994, p. 40-46 apud NAKANO, 1995) chama “campo de possibilidades”, ou seja, cada indivíduo, em sua trajetória, além de um projeto individual, vai se deparando com um campo de possibilidades que permite viver experiências diversas, em que a escolha constitui-se uma realidade.

Para uma melhor compreensão, vale lembrar a noção elaborada por Laterman (2005) em estudo sobre ação docente e campo de possibilidades, onde tenta compreender como professores de 3ª e 4ª séries do Ensino Fundamental da rede pública municipal de Florianópolis (SC) lidam com o ensino diante dos alunos que não acompanham suas turmas. Para a autora, o campo de possibilidades situa-se numa dimensão intermediária entre o contexto macrossocial e o sujeito. Ou seja, no campo das instituições, das políticas locais, da organização da sociedade civil próxima, da categoria profissional, entre outros.

Entendo a idéia de campo de possibilidades como um conjunto de elementos que compõem o repertório das alternativas possíveis para a ação. Elementos que, ao serem combinados, desestruturados, reestruturados, relacionados de diferentes formas, indicam as ações possíveis na realidade. Tais elementos são sempre combinados entre as dimensões da subjetividade e do meio (político, social, cultural), neste trabalho, da compreensão e intenção individual e das orientações públicas institucionalizadas. Tal combinação é necessariamente interdependente, de tal forma que a intenção individual é sujeita, ela mesma, às circunstâncias do meio, assim como a execução das políticas é necessariamente uma interpretação individual. (LATERMAN, 2005, p. 2).

Esses jovens, ao tentar tornar realidade seus projetos de vida, se deparam com uma conjuntura nem sempre favorável. Ou se adaptam às situações que lhes são apresentadas ou se empenham na efetivação dos seus planos iniciais.

Com relação às mulheres, suas possibilidades de escolhas, além de estarem sujeitas à sua condição de classe, são afetadas também pelas questões de gênero, que exigem delas desempenho de papéis que podem barrar os seus planos individuais. Na descrição de cada família em particular, veremos quantas mães tiveram que mudar seus planos de vida em função da maternidade, por exemplo.

As tabelas abaixo contêm uma caracterização sumária das famílias pesquisadas. Para preservar a identidade das famílias, foram utilizados nomes de frutas típicas da região do Maranhão (VIDE APÊNDICE A). Para facilitar ao leitor identificar os membros de uma mesma família, na família Bacuri, por exemplo, todos os seus membros terão nomes que iniciam com a letra B. Da mesma forma, na família Graviola todos os membros receberão nomes fictícios, iniciando com a letra G.

Tabela 8 – Informações sobre as famílias Murici, Buriti e Cupuaçu

Família	Nome	Membro	Idade	Ocupação	Escolaridade
MURICI	Múcia	Mãe	42 anos	Dona de casa	
	Murilo	Pai	51 anos	Mecânico na Alumar	Curso técnico; Estudante de Teologia
	Mustafá	Filho	19 anos	Estudante Universitário (Siderurgia)	Ensino Médio Completo
	Muciano	Filho	18 anos	Pré-vestibulando	Ensino Médio Completo
	Muriel*	Filha	17 anos	Pré-vestibulando	Ensino Médio Completo
BURITI	Benedita	Mãe	38 anos	Dona-de-casa	Técnico em Contabilidade e Magistério
	Basilio	Pai	42 anos	Representante Comercial (material didático)	Ensino Médio Completo
	Brigida	Filha	22 anos	Funcionária Loja de Informática	Ensino Médio Completo
	Bruno	Filho	20 anos	Serviço Militar Marinha no Rio de Janeiro (RJ)	Ensino Médio Completo
	Breno *	Filho	19 anos	Estudante Universitário (Eng. Mecânica), Estagiário técnico	Superior Incompleto
CUPUAÇU	Custódia	Mãe	41 anos	Secretária, ex-funcionária Alumar	Superior Completo
	Cursino	Pai (mora em outra casa)	Não informado	Motorista	Primário Incompleto
	Caio*	Filho	18 anos	Superior Incompleto (Eng. Elétrica), professor particular	Superior Incompleto
	Carlos	Filho	17 anos	motorista	Ensino Fundamental Incompleto

* Ex-menor aprendiz

Tabela 9 – Informações sobre as Famílias Graviola, Babaçu e Abricó

Família	Nome	Membro	Idade	Ocupação	Escolaridade
GRAVIOLA	Graça	Mãe	42 anos	Proprietária de pequena lanchonete	Ensino Fundamental Incompleto
	Gracindo	Pai	43 anos	Funcionário da Alumar	Ensino Médio Completo
	Graciliano	Filho	19 anos	Pré-vestibulando	Ensino Médio Completo
	Graziela*	Filha	18 anos	Estudante	Ensino Médio Completo
	Gracilio	Filho	16 anos	Estudante	Ensino Médio Incompleto
BABAÇU	Balbina	Mãe	41 anos	Comerciante	Não informado
	Bóris	Pai	43 anos	Policial	Ensino Médio Completo
	Beatriz	Filha	24 anos	Não informado	Ensino Médio Completo
	Bonifácio*	Filho	18 anos	Técnico Industrial	Ensino Superior Incompleto
ABRICÓ	Abigail	Mãe	48 anos	Diretora de escola pública	Técnico em Contabilidade e Magistério
	Adriana*	Filha	18 anos	Secretaria em Hospital Particular; Pré-vestibulanda	Ensino Médio Completo

* Ex-menor aprendiz

Tabela 10 – Informações sobre as Famílias Jenipapo, Juçara, Bacuri e Sapoti

Família	Nome	Membro	Idade	Ocupação	Escolaridade
JENI PAPO	Jesuína	Mãe	35 anos	Dona-de-casa, Proprietária de pequeno restaurante	Superior Incompleto (Letras)
	Jeremias	Pai	39 anos	Operador da Alumar	Ensino Médio Completo
	Jerônimo*	Filho	19 anos	Estudante Universitário	Superior Incompleto (Matemática)
	Jeane	Filha	18 anos	Pré-vestibulanda	Ensino Médio Completo
	Jéssica	Filha	16 anos	Estudante	Ensino Médio Incompleto
JUÇARA	Juliana	Mãe	47 anos	Dona-de-casa	Magistério Completo
	Julião	Pai	47 anos	Ex-funcionário Alumar, empregado em prestadora de serviços – Alumar	Ensino Médio Completo
	Juliano	Filho	20 anos	Pré-vestibulando	Ensino Médio Completo
	Júlio*	Filho	18 anos	Pré-vestibulando	Ensino Médio Completo
	Juvêncio	Filho	11 anos	Estudante	Ensino Fundamental Incompleto
BACURI	Berenice	Mãe	39 anos	Dona de casa	Ensino Médio Completo
	Bartolomeu	Pai	60 anos	Funcionário Rede Supermercados	Ensino Médio Completo
	Baco*	Filho	18 anos	Estudante	Superior Incompleto (Matemática)
	Benito	Filho	16 anos	Estudante	Ensino Médio Incompleto
	Baltazar	Filho	14 anos	Estudante	Ensino Fundamental Incompleto (particular)
	Bárbara	Filha	1 ano	XXXX	XXXX
SAPOTI	Sandra	Mãe	40 anos	Diretora de escola Comunitária	Superior Incompleto (Pedagogia-Fac.Teolog.)
	Salustiano	Pai	42 anos	Motorista	Ensino Médio Completo
	Samara*	Filha	17 anos	Pré-vestibulanda	Ensino Médio Completo
	Samia	Filha	15 anos	Estudante	Ensino Médio Incompleto
	Samira	Filha	10 anos	Estudante	Ensino Fundamental Incompleto

* Ex-menor aprendiz

Como já comentado anteriormente, os chefes das famílias selecionadas para a pesquisa se dividem entre funcionários e não funcionários da Alumar. A primeira visita se deu na casa de um funcionário da Alumar, devido à intenção de iniciar com a família de um ex-menor aprendiz do sexo feminino. As mulheres eram apenas quatro numa turma de 22 participantes de um curso de capacitação para um trabalho considerado masculino: mecânico e eletricista. Iniciamos, então, com a família Murici.

3.1.1 Família Murici

O Sr. Murilo Murici (50 anos), mecânico da Alumar há 20 anos, é casado com Dona Múcia (42 anos), com quem teve os filhos Mustafá (19 anos), Muciano (18 anos) e a filha Muriel (17 anos).

Múcia Murici é natural do município de Pinheiro-MA, cidade situada a 180 km da capital maranhense. Seus pais tiveram apenas mais outro filho, já falecido. Sendo praticamente filha única, este fato se constitui uma exceção entre os chefes das famílias pesquisadas, que em geral possuem muitos irmãos. Múcia chegou a São Luís para trabalhar “em casa de família” e foi babá por três vezes antes de se casar.

Entre famílias pobres do interior do Estado é prática comum enviar as filhas adolescentes para a “cidade”, a fim de trabalharem em “casa de família”. As garotas vislumbram nisto uma oportunidade de escapar do trabalho na roça, onde teriam que ajudar os pais na atividade agrícola. Para os pais significa uma pessoa a menos para sustentar e a esperança de que essa pessoa possa ter melhores condições de vida e ainda enviar ajuda para a família no interior. Mas essa troca só é positiva quando elas conseguem encontrar uma família que lhes dê a chance de estudar ou as contrate respeitando os direitos trabalhistas. Algo que nem sempre acontece.

Múcia casou aos vinte e dois anos, grávida do primeiro filho, com Murilo, que tem quatro irmãos e uma irmã. Ele trabalha atualmente na Alumar como mecânico especializado e valoriza muito a educação. Diz que entrou na Alumar como mecânico nível I e quando percebeu que os outros mecânicos tinham curso técnico, correu atrás e matriculou-se no curso da escola técnica estadual, hoje extinta. Com o curso técnico ele pôde galgar na Alumar o último nível da carreira de mecânico, cargo que ocupa atualmente.

Em 1998, iniciou o curso de Teologia na FATEAD – Faculdade Teológica da Assembléia de Deus, o qual freqüentou durante quatro anos, todos os sábados, das 14 às 18 horas. Ele diz: “*o saber contagia, quanto mais você sabe, mais você quer*”.

Perguntado sobre a questão da diferenciação entre homens e mulheres observados no seu local de trabalho, ele conta o caso de uma mecânica que foi

transferida da área em que ele atua para uma oficina onde os trabalhos de mecânico são mais leves do que os de campo, pois o supervisor acreditava que ela não conseguiria “pegar no pesado”. Ele concorda com o supervisor que o trabalho de mecânico é pesado para a mulher, mas acha que elas podem dar conta do recado atuando em qualquer área da operação da Alumar, exceto no descarregador de navio. Não conseguiu, entretanto, justificar porque a mulher não poderia operar o descarregador de navio da Alumar.

Quando perguntado sobre a possibilidade da sua filha trabalhar na operação, que envolve trabalho noturno, ele responde: “*eu sei a educação que dei à minha filha*”. Vale a pena uma reflexão sobre esta resposta. Será que seria a mesma caso a pergunta fosse feita em relação a filhos homens?

Provavelmente, não. Porém, o que se quer ressaltar na resposta de Murilo é algo que pode ser incluído entre os traços culturais dificultadores do processo de inclusão de mulheres na área operacional da Alumar, pois diante da possibilidade de ter sua filha realizando trabalho operacional no horário noturno, o que veio à tona na resposta de Murilo não remeteu às questões referentes a uma pretensa fragilidade feminina para esse tipo de atividade mais “pesada” ou aos perigos de um deslocamento residência trabalho no período noturno. O que Murilo trouxe trata-se, sobretudo, de uma questão de ordem moral, ligada à sexualidade da filha, sobre a qual o pai se reconhece guardião, colocando como preocupação o fato de Muriel estar exposta ao assédio dos homens, que são a maioria nesse ambiente.

Os Murici moram em casa própria num bairro de conjunto popular em São Luís, são membros ativos na Igreja Evangélica da qual participam, inclusive o segundo filho canta numa banda da Igreja. É a típica família nuclear conjugal, com o Sr. Murilo cumprindo o papel de chefe de família, Dona Múcia se dedicando inteiramente aos cuidados do lar e os filhos na função de estudar para ter um bom emprego no futuro.

O filho mais velho do casal, Mustafá (19 anos), sempre estudou em escola pública, tentou o vestibular para a universidade pública e para os cursos técnicos oferecidos pelo CEFET-MA, tendo já feito cursos no SENAI e trabalhado temporariamente numa empresa da área técnica. Atualmente faz o curso de tecnólogo em gestão de siderurgia industrial, numa faculdade particular de São Luís.

Muciano (18 anos) estudou sempre em escola pública, seu projeto atual é investir numa banda evangélica, utilizando sua casa para os ensaios. Praticamente

da mesma idade de Muriel, a caçula da família, Muciano é sempre comparado com sua irmã. O fato de estudar em escola pública enquanto Muriel numa particular é justificada por sua mãe pelo fato de ter ficado reprovado numa determinada série escolar, enquanto Muriel “não tem o privilégio porque é mulher e sim porque é esforçada”.

Apesar das pretensões de se tornar cantor evangélico, para Muriel, o irmão não possui um projeto de vida, fato incompreensível para a irmã:

Eu acho que o meu irmão do meio não é tão preocupado assim, pelo menos eu não vejo a preocupação dele em estudar para o vestibular, porque eu sou muito realista, eu vejo o que dá pra mim, tipo, eu sei que se eu prestar vestibular agora pra medicina eu não vou passar nem no tradicional, nem no PSG. Mas, se eu passar o ano todinho estudando, se eu realmente me dedicar, eu vejo uma esperança no fim do túnel. Ele não, ele pensa em passar no vestibular, mas não o vejo estudando. Também não o vejo comentando sobre formar uma família e nem em ter uma profissão, aquela em que ele tenha de se dedicar de verdade.

Muriel concluiu recentemente seu Ensino Médio numa escola particular do bairro onde mora. Participando do PSG¹⁵ (Programa de Seleção Gradual) da Universidade Federal do Maranhão, vai optar por um curso para o qual tenha maiores chances de ser aprovada, embora acalente o sonho de cursar Medicina, tendo dúvidas ainda quanto ao curso pelo qual vai optar no chamado vestibular tradicional.

No PSG vou optar por um curso onde necessita de menos pontos para aprovação, para não perder os pontos que consegui. No vestibular tradicional eu estou pensando, mas pode ser mais pra área de humanas ou então talvez na área da saúde, ainda não tá bem definido, porque eu estou naquela dúvida se faço o curso que dá dinheiro ou faço o que realmente gosto mas que não dá dinheiro. O que eu realmente gosto, muito, muito, é de história e literatura.

Entretanto, para além do desejo de ser médica, Muriel se depara com o que denomina realidade, ou seja, tenta perceber que profissões lhe são acessíveis, ponderando sobre aquelas que poderão lhe dar estabilidade financeira e que, simultaneamente, tenha a ver com suas aptidões:

¹⁵ O Programa de Seleção Gradual (PSG) da Universidade Federal do Maranhão consiste num processo seletivo para o ingresso de discentes na referida instituição, ao final de cada ano do Ensino Médio o candidato realiza uma prova referente ao conteúdo cursado nesse ano, sendo aprovados os candidatos que atingirem o maior número de pontos no somatório de todas as etapas realizadas.

Meu pai já me perguntou se eu realmente queria fazer medicina, se fosse o que realmente quisesse fazer, ele ia fazer um esforço, ajudar a pagar a faculdade, como eu não tinha certeza daquilo, disse a ele que não, era bom esperar mais um pouco pra eu ter realmente certeza, pois poderia sair do curso antes de terminar, seria dinheiro jogado fora, dinheiro e tempo também.

O dilema de Muriel nos remete ao sociólogo Giddens (2002 apud ITABORAÍ, 2005), que percebe o momento presente da sociedade contemporânea caracterizado pela possibilidade de os indivíduos realizarem suas escolhas não mais no que é prescrito pela tradição e sim numa infinidade de informações sobre o mundo social, movimento que ele denomina de reflexividade.

No nível do eu, um componente fundamental da atividade do dia-a-dia é simplesmente o da escolha. Obviamente nenhuma cultura elimina inteiramente a escolha dos assuntos cotidianos, e todas as tradições são efetivamente escolhas entre uma gama indeterminada de padrões possíveis de comportamento. Mas, por definição, a tradição, ou os hábitos estabelecidos ordenam a vida dentro de canais relativamente fixos. A modernidade confronta o indivíduo com uma complexa diversidade de escolhas e ao mesmo tempo oferece pouca ajuda sobre as opções que devem ser selecionadas. (GIDDENS, 2002, p. 79 apud ITABORAÍ, 2005, p. 14).

Para Bauman (2004), essa “possibilidade de escolhas” seria falaciosa, na medida em que nem todos teriam condições de promover seu processo de individuação, estando muito condicionada por variáveis sociais – classe, etnia, sexo, local de residência – bem como condições e experiências proporcionadas pelos próprios sistemas de ensino e de emprego, que tendem a delimitar oportunidades e vocações no sentido da reprodução das estruturas e das desigualdades sociais (BOURDIEU, 1984 apud GUERREIRO; ABRANTES, 2005).

Após a experiência como Menor Aprendiz, que lhe proporcionou o prazer de ganhar e gastar o seu próprio dinheiro, Muriel entrou no mercado informal de trabalho fazendo “bicos” como modelo manequim.

[...] dei umas desfiladinhas um tempinho porque tinha acabado de sair do curso do SENAI, do Menor Aprendiz e estava acostumada a pegar dinheiro, né, não tendo que ficar pedindo pra papai toda hora, aí tive que pensar numa outra coisa pra não ficar pedindo pra papai.

O trabalho temporário é um fenômeno cada vez mais presente entre os jovens, embora de formas distintas. Para alguns, surge como única opção para contribuir com a renda familiar; para outros, o trabalho reaparece vinculado a um

desejo de autonomia, que se manifesta em especial na relação conflituosa estabelecida com os pais, quando estes explicitam limites de consumo impostos pela própria condição de vida da unidade familiar (NAKANO, 1995), nessa circunstância:

[...] a construção de uma identidade de trabalhador não se configura para a juventude, pois exercer um ofício se insere no conjunto das ações que possibilita a obtenção de um objeto de consumo, que faz parte de seu universo de desejos. O trabalho ganha um sentido, meramente, instrumental: deseja-se exercê-lo para conseguir algo que está fora dele e não em função de valores fundados na gratificação e na importância advindas do exercício do próprio ofício. (NAKANO, 1995, p. 6).

Muriel, ao participar do Programa Menor Aprendiz e de fazer bico como modelo vivencia duas experiências distintas, deparando-se com um campo de possibilidades (VELHO, 1994 apud NAKANO, 1995) que vai para além de seus projetos pessoais de cursar Medicina, em que a possibilidade de escolha constitui-se uma realidade, servindo como laboratório para Muriel ponderar sobre suas escolhas profissionais, que se darão mediante a combinação de suas aspirações individuais e o contexto político, social, cultural, no qual está inserida. É essa combinação que vai indicar as ações possíveis na realidade.

O Programa Menor Aprendiz foi uma das possibilidades com a qual Muriel se deparou e que não constava de seus projetos profissionais. Entretanto, representava a chance de ter uma renda independentemente de seus pais. Além disso, o fato de ser uma experiência promovida por uma grande empresa como a Alumar teria um peso considerável em futuros contatos profissionais.

Pela alternativa de ser um trabalho que me lançasse mais adiante, por mais que eu não me veja sendo uma mecânica, era a coisa mais próxima pra mim, eu não vou largar uma oportunidade dessas, pra arriscar uma coisa que pode estar longe, ou então só por ser um sonho, acho que sonho, tenho bastante tempo pra sonhar, agora tenho que ver o que está mais próximo.

Sobre a experiência no Programa de Menores Aprendizes, Muriel comenta que no início do curso, desenvolvido no SENAI – MA, os homens, maioria na turma, achavam que as mulheres desistiriam na metade do curso. Quando havia necessidade de executar algumas tarefas mais “pesadas”, eles não consentiam:

Certa vez eu tinha que operar um esmerilhador, e estava com medo da fâisca cair em mim, eles pararam e ficaram olhando pra ver se eu ia fazer

realmente ou se eu ia esperar eles fazerem primeiro pra depois eu fazer. Então, eu esperei o primeiro pra depois eu fazer e eles ficaram sorrindo.

Com relação aos professores, “[...] estes sempre ficaram paparicando a gente, tipo façam isso aqui vocês, não faz isso, se era pra carregar uma peça, diziam deixa para os meninos carregarem”. Enquanto isso, em casa meus irmãos ficavam zombando: “[...] ixi! tu vais encher tua unha de graxa, vai chegar aqui toda sujinha de graxa”. Por outro lado, todos em casa consideraram muito bom pelo fato de ser remunerado.

Muriel acha a profissão de mecânica muito pesada para mulher e demonstra preferência pela área de humanas por gostar muito de literatura e história e de se expressar e tratar bem as pessoas. Diz que seus pais não traçam caminhos para os filhos, deixando-os à vontade para fazer suas escolhas profissionais:

No caso dos meus irmãos, ele já falou, como fala pra mim, que se a gente quiser realmente uma coisa, a gente começa a trabalhar, paga uma metade e ele paga a outra, como até mesmo ele ta fazendo agora com o mais velho (que faz siderurgia numa faculdade particular), mas assim, em relação a ver a profissão pra cada um, ele nunca foi de interferir, só faz aconselhar.

Com relação ao projeto de constituir família, Muriel ao mesmo tempo em que vislumbra um modelo tradicional de família, com um marido eterno, dá espaço para possibilidades outras que fogem ao modelo pensado por ela.

Eu penso em formar família, lógico, de me casar, ter meus filhos, mas eu penso em ter uma coisa primeiro, que eu possa me estabilizar, que dê uma boa condição para meus filhos, não quer dizer que eu nunca tive, é lógico, eu tive uma condição razoável. Pode até ser besteira, mas eu penso, em me casar e ser pro resto da minha vida. Pra eu me casar, tenho que conhecer o pai, a mãe, o cachorro, o periquito, a avó, toda a família do namorado, pra eu fazer as coisas direitinho, como sempre foi, então, por mais que pareça tradicional, eu quero fazer desse jeito, porque, tem que ser pro resto da vida e se por um algum acaso, algum tropeço da vida, não der certo, eu quero ter as minhas coisas, sair dali com os meus filhos e poder me sustentar sem o marido.

Comentando sobre as atitudes do pai em questões de ordem moral, Muriel diz que este lhe dá tratamento diferenciado em relação aos irmãos homens:

[...] a primeira vez que eu cheguei tarde em casa, papai brigou demais comigo, e eu estava na casa da vizinha, que é bem aqui, bem aqui ao lado. Com o meu irmão é diferente, ele chega muito mais tarde e meu pai nem briga, e também não diz que está errado.

Sobre essa questão, vale lembrar Beauvoir (1980, p. 72): “Respeitam o esforço que faz o adolescente para se tornar homem e desde logo lhe dão uma grande liberdade. Da moça exigem que fique em casa, fiscalizam-lhe as saídas, não a encorajam em absoluto a escolher seus divertimentos, seus prazeres”.

3.1.2 Família Bacuri

A família Bacuri é composta pelo casal Sr. Bartolomeu Bacuri (60 anos), Dona Berenice Bacuri (39 anos), e seus quatro filhos Baco (18 anos), Benito (16 anos) Baltazar (14 anos) e Bárbara Bacuri (1 ano), moram em casa própria no Bairro Cidade Operária, um dos conjuntos populares surgidos ao final da década de setenta em São Luís.

O Sr. Bartolomeu trabalha há vinte anos numa grande rede de supermercados de São Luís, enquanto Dona Berenice é dona-de-casa. Os dois são originários da cidade de Cururupu-MA, situada a 200 km da capital maranhense, entretanto, só vieram a se conhecer em São Luís. Ele foi o primeiro a chegar à cidade, em busca de melhores condições de vida, que, dentre outras coisas, significou arranjar um emprego, engajando-se posteriormente numa grande rede de supermercados da cidade.

Berenice chegou a São Luís com a intenção de estudar e se tornar independente, morou com a tia e estudava à noite, namorou Bartolomeu por cinco anos. Após esse período ficou grávida, tendo que abandonar os estudos, se casando aos 19 anos e ele aos 27. Na medida em que foi tendo filhos, o desejo de continuar seus estudos e ficar independente se tornou mais distante, chegou a trabalhar por um curto período de tempo como autônoma, numa empresa do setor elétrico e com artesanato, mas a maior parte do tempo permaneceu na função de mãe-esposa-dona-de-casa.

Os pais de Berenice Bacuri tiveram dez filhos, sendo que dois morreram ainda crianças, restando cinco mulheres e três homens. Ela afirma que o trabalho doméstico na casa de seus pais era dividido igualmente. Após o nascimento da filha caçula, seus pais se separaram. Depois disso, Berenice veio para São Luís, da forma como fizeram os seus irmãos. Atualmente, o mais velho é funcionário público municipal e o caçula professor de educação física, enquanto uma de suas irmãs dá

aula de reforço escolar e a outra é dona-de-casa. Sua mãe continua morando em Cururupu, vindo a São Luís em ocasiões especiais, sempre acompanhando Berenice no nascimento de cada um de seus filhos.

O casal Bacuri forma uma típica família nuclear conjugal, onde os papéis a serem cumpridos por cada um de seus membros estão muito bem definidos. Enquanto o pai cumpre o papel de provedor, trabalhando fora, a mãe permanece em casa, cuidando dos afazeres domésticos, dedicando-se às coisas dos filhos e marido e abdicando de alguns de seus projetos individuais pensados quando jovem em prol da coletividade familiar, em especial no devotamento aos filhos, que se tornam “suas maiores riquezas”, conforme expressão utilizada por ela.

Nesse sentido, sua realização pessoal, que anteriormente consistia em concluir os estudos e se tornar *independente*, vai sendo substituída pelo desejo de ver o desenvolvimento profissional e educacional dos filhos. Com entusiasmo semelhante, acompanha o progresso profissional do marido, que recentemente fora promovido para o setor de notas fiscais da empresa em que trabalha.

O devotamento do casal pelos filhos pode ser exemplificado no esforço em colocá-los com sacrifício numa escola particular do bairro onde moram. Quanto ao filho mais velho, Baco Bacuri (18 anos), Berenice empreendeu um esforço extraordinário, a fim de matriculá-lo numa escola tida na época como uma das melhores do ensino público estadual.

Eu saía pra lá de manhã bem cedinho, enfrentava uma fila enorme pra conseguir uma vaga para Bruno, mesmo assim não consegui. Então passei a ir todos os dias falar com a diretora, até que um dia ela me disse que havia aparecido uma vaga. Pelos meus filhos eu faço qualquer sacrifício”
(Berenice Bacuri)

Baco foi um dos selecionados entre os 3.200 candidatos que concorreram às 22 vagas do Programa Menor Aprendiz da Alumar. Após o término do programa, Baco foi aprovado para o curso de matemática na Universidade Federal do Maranhão e atualmente dá aulas de reforço escolar no seu bairro para se manter, mas diz que não quer ser sempre professor, pretende fazer o curso de Ciências Contábeis.

O segundo filho da família Bacuri, Benito, tem 16 anos e cursa o Ensino Médio numa escola particular do bairro e faz parte do Programa Menor Aprendiz da empresa de seu pai. O terceiro é Baltazar, tem 14 anos e está concluindo o segundo

grau, também numa escola particular do bairro popular onde moram. A filha caçula tem um ano de idade e é considerada o “xodozinho” da casa. A mãe afirma que seus filhos dão uma mãozinha no cuidado com a criança, mas sem o grau de comprometimento que talvez acontecesse se os filhos maiores fossem mulheres.

Perguntada sobre os projetos para seus filhos, Berenice diz querer que seus filhos nunca deixem de estudar. Quando comenta sobre o futuro da filha, a frase que ouvimos é: “quero que ela se torne minha grande amiga”. Podemos perceber que as expectativas de futuro em relação aos filhos colocam em campos diferenciados os meninos e a menininha. Para os primeiros, a mãe antevê o sucesso no campo profissional, explicitado no desejo de vê-los nunca parar de estudar. Já os anseios com relação à filha são orientados para o campo da afetividade, tê-la como uma grande amiga.

A mãe, ao mesmo tempo em que projeta suas aspirações nos filhos, espera que sua abnegação possa ser recompensada de alguma forma com a segurança de um bom emprego conquistado pelos filhos que teriam a obrigação moral em atendê-la no seu período de velhice, já que abdicara de seus planos e projetos individuais por causa de sua família, esperando reverter essa situação no futuro, quando passaria à condição de dependente daqueles aos quais dedicou grande parte de sua vida.

Quanto à filha, a dependência esperada pela mãe é de cunho afetivo. Espera que se torne uma grande amiga, tendo em vista que os filhos homens são criados no e para o mundo da rua, e embora possa garantir de alguma forma a existência material de sua mãe, eles estarão atrelados a uma outra mulher, dividindo com esta os afetos e atenções que poderiam ser prioritariamente destinados à mãe.

Crescida sob o posto de “xodozinho” da casa, o esperado é que Bárbara retribua todo o afeto dedicado por sua família, com disposição a cumprir um papel essencialmente diferente do instituído aos seus irmãos. Isso sugere a pergunta: não está em contextos assim a origem da tendência das mulheres em escolher profissões relacionadas ao cuidar e ao servir?

Claramente, existem profundas diferenças entre a orientação comportamental que é imposta aos meninos e às meninas: para os primeiros é considerada adequada alguma agressividade, indisciplina e até mesmo um pouco de violência em seus relacionamentos com outros meninos da mesma idade; para eles, a vida é oferecida como uma aventura, tendo garantida uma posição de poder em relação às mulheres; para elas o

bom tom é a graça nos gestos e nos trajes, a ternura no relacionamento com os demais membros da família. (LEITE, 1994, p. 56-57).

Nesse sentido, entende-se que os projetos de vida para as duas mulheres da família estão atrelados a uma espécie de altruísmo familiar. A mãe tendo que abdicar de seus projetos pessoais como o prosseguimento dos seus estudos e o desejo de ser independente, para garantir a manutenção da família, passando a projetar suas expectativas nos filhos.

Da filha, com menos de um ano de idade, em lugar de sucesso profissional ou algo parecido como desejado para seus irmãos, espera-se que ela seja o apoio para sua mãe. Vários autores, dentre eles Sarti (2003) e Fonseca (2000), já ressaltaram que nas famílias de classe popular existe a expectativa de que as mulheres sejam mais sensíveis aos problemas e dilemas familiares do que os homens, interferindo nos assuntos de ordem afetiva e com maior predisposição na resolução de pendências financeiras de sua parentela.

3.1.3 Família Sapoti

A família Sapoti reside num município que fica dentro da ilha de São Luís, São José de Ribamar, cidade balneária, distante 32 quilômetros da capital. São José de Ribamar é considerado o santo padroeiro do Maranhão. A ele os católicos evocam milagres, bênçãos e principalmente prestam homenagens de várias formas e que constituem traço forte da cultura maranhense. Por exemplo, um carro novo tem que ser bento na igreja de São José de Ribamar, o que dá proteção, evitando acidentes. Pode-se dizer que é praticamente impossível, que ao se analisar os nomes dos membros de cada família católica maranhense, por três gerações, não se encontre pelo menos um José de Ribamar, pois esta é uma das homenagens ao santo, que é evocado para dar proteção no momento do parto. Também é a igreja de São José de Ribamar a preferida para a realização de batizados, que acontecem nas manhãs de domingo numa sistemática que poderíamos chamar de massificada, pois tão grande é número de crianças a ser batizado, que já não é possível personalizar a cerimônia.

É nesta cidade católica que vive a família Sapoti, na qual todos são membros de uma igreja evangélica. O Sr. Salustiano, com 42 anos de idade e Dona

Sandra, com 40 anos, estão casados há vinte anos, são os pais de Samara, Sâmia e Samira.

Ele é originário de Urbano Santos, município do Maranhão, situado a 260 quilômetros de São Luís. Proveniente de uma família com 17 irmãos, chegou a São José de Ribamar com o intuito de *tentar a vida*. Trabalha desde jovem como motorista e há dois está empregado numa empresa de ônibus que faz a linha São Luís-Ribamar¹⁶.

Sr. Salustiano concluiu o Ensino Médio numa popular escola particular da capital. Sua esposa é natural do município de Primeira Cruz, situado numa outra extremidade da Baía que margeia Ribamar, para onde veio estudar, morando com uma irmã (seus pais tiveram dez filhos) conheceu Salustiano quando cursava o segundo ano do equivalente ao atual Ensino Médio. Mas só casou com este assim que concluiu essa etapa dos estudos. Atualmente cursa Pedagogia na Faculdade Teológica do Maranhão, curso com duração de três anos, que funciona todas as segundas-feiras à noite.

Ela diz que, quando criança, alimentava o sonho de ser da aeronáutica e quando adolescente sonhou ser missionária de sua igreja, percorrendo diversas regiões do mundo. Após o casamento, ficou sendo dona-de-casa enquanto suas filhas estiveram pequenas. Quando estas já estavam crescidas, passou a trabalhar fora, lecionando numa escola comunitária mantida pela igreja da qual participa, exercendo atualmente a função de diretora. Sobre o período em que tivera de ficar em casa, cuidando das suas filhas, ela relata:

[...] quando as meninas eram pequenas eu fiquei em casa com elas, não trabalhei, acompanhei de perto. Hoje mesmo tive conversando com uma amiga minha que foi muito bom porque elas foram bem encaminhadas. Não tenho arrependimento de ter ficado em casa com elas. Agora já posso deixá-las porque já foram criadas, já têm a base.

O marido diz concordar que Sandra trabalhe fora, vendo nisto uma oportunidade para aumentar a renda familiar. Entretanto, uma de suas filhas diz:

Acho que papai preferiria que sua esposa permanecesse em casa, mas ele nunca disse nada. Ele não martela muito nisso, mesmo porque se não fosse ela pra ajudar, o negócio aqui tava mais difícil. Mamãe diz que gostaria que

¹⁶ A cidade pode ser chamada pelo nome completo, ou apenas São José ou Ribamar, este último mais usual.

ele tivesse condição de trazer tudo para dentro de casa e ela ficasse só cuidando da casa.

Por outro lado, Sandra já não se percebe mais exclusivamente como dona-de-casa:

Antes eu pensava assim: é melhor ficar em casa, mas olhando do lado social é bem melhor estar trabalhando, contribuindo lá fora, na sociedade e também ajudando a família, eu acho que ficando em casa a gente envelhece mais.

Com uma rotina de trabalho bastante intensa, o casal quase não pára em casa durante a semana. Ele sai às quatro horas da manhã e ela passa praticamente o dia todo na escola, enquanto as filhas assumem algumas das responsabilidades domésticas, como nos diz Samara:

[...] porque aqui (em casa) é só a gente, mamãe passa o dia todinho fora, e a minha irmã menor fica sozinha em casa pela manhã, mamãe prepara a comida à noite e já deixa quase pronta. Eu digo pra minha irmã menor: tu já é quase uma dona de casa, aprendeu mais cedo do que eu. Teve que aprender, porque mamãe tem que sair. Quando eu chego da escola dou uma arrumada na casa e vou estudar.

Embora as filhas realizem algumas das tarefas de casa, cabe à mãe, assim que chega, ou antes de sair para o trabalho externo, o cuidado com as coisas do lar, cumprindo dessa forma uma dupla jornada de trabalho, compromisso sempre enaltecido por ela: *“É importante a mulher que trabalha fora saber administrar as coisas pra não deixar falhas em casa. Eu trabalho fora há dois anos o dia todo, mas as tarefas de casa eu deixo certinhas”*

As tarefas domésticas, sob a supervisão da mãe, são distribuídas entre os membros da família. Enquanto a filha do meio é responsável pela lavagem da roupa, a mais velha se ocupa em arrumar a casa. Ao marido, que chega às dez horas e sai após almoço cabe cozinhar o arroz, achando quase tudo preparado pela esposa e as filhas. Fora isso, ele se ocupa de tarefas consideradas pela família como mais pesadas, tais como: limpar o quintal, dar banho no cachorro, transportar algum material. Ele diz que quando eram recém-casados, sem muito dinheiro e morando de favor na casa dos sogros, era o responsável pela lavagem das roupas da família quando sua esposa deu à luz à primeira filha.

Sobre a distribuição das tarefas domésticas entre cônjuges, Hirata (2003) em estudo sobre tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho, percebe, no Brasil, certo progresso em relação ao cenário da década de oitenta, quando nas pesquisas realizadas nesse período, era comum ouvir esposos dizendo proibir a esposa de trabalhar fora, incumbindo-lhes exclusivamente das tarefas domésticas.

Atualmente, com a crise, recessão e os salários baixos, os homens ficam até agradecidos em ter sua esposa trabalhando fora. Em contrapartida, quanto à distribuição das tarefas domésticas, é muito raro, segundo Hirata (2002), encontrar algum que as execute regularmente, embora todos digam que trabalham em casa. Quando isto acontece geralmente é porque a mulher está impedida de realizar o trabalho por doença ou por outro forte motivo.

As duas primeiras filhas do casal, Samara (17 anos) e Sâmia (15 anos) estudam numa escola pública de São Luís. A mais nova, Samira (10 anos), na escola em que sua mãe é diretora. Samara quer fazer Medicina e Sâmia Turismo.

Samara é ex-menor aprendiz, diz que concorreu ao programa devido à indicação de um primo que trabalha na Alumar. Na época, cursava a oitava série do Ensino Fundamental, seus colegas de turma não compreendiam porque ela estudava elétrica e mecânica (curso de capacitação do programa). No começo do programa, imaginava que aquilo não era trabalho para mulher: “Inicialmente eu achava que não era trabalho para mulher porque a gente imagina que principalmente a mecânica é só força, força... mas depois eu vi que não é bem assim e após o curso já até instalei uma campainha aqui em casa”.

Segundo Hirata (2003), a incompetência das mulheres para a técnica teria se dado como consequência de um processo de construção social que as consideram inaptas para esse tipo de atividades:

É em nome da incompetência técnica construída desde a infância na socialização familiar, diferenciando papéis masculinos e femininos, no exercício cotidiano que se dá a técnica para o menino, como por exemplo, consertar o carro, consertar pequenas máquinas, quando o pai vai chamar o menino para fazer estas coisas e o aprendizado da relação de serviço para as meninas: cuidar da boneca, cuidar do irmão menor, ajudar a pôr a mesa. As funções e cargos atribuídos às mulheres são sempre caracterizados por esta relação de serviço. (HIRATA, 2003, p. 148).

Portanto, não é de se estranhar que a mãe, ao saber que a filha pretendia instalar a campainha elétrica, até orgulhosamente contado por Samara, optou inicialmente em chamar um técnico conhecido da família, mesmo sabendo que a filha havia passado por um treinamento que a capacitou para tal. Isto traz à tona a crença na incompetência técnica das mulheres, mencionada por Hirata (2003). Mesmo contrariando a opinião da mãe, Samara instalou a campainha.

Samara afirma ter tido anteriormente certo interesse pela área de mecânica, mas participar do programa serviu para confirmar a sua opção por Medicina.

Como eu estava dizendo, procurei conhecer outras coisas pra ver se era isso mesmo que eu queria, e porque me chamava a atenção. Eletricidade nem tanto, mas aquela parte de mecânica eu via na televisão, e vendo meu pai mexendo com carro aqui, eu ficava assim pensando, será que é medicina mesmo? Sei que quero medicina, mas a experiência foi proveitosa com certeza.

Segundo ela, a paixão por Medicina vem desde um período em que esteve doente e necessitou ficar internada num hospital, tendo a oportunidade de observar e apreciar o trabalho da área médica. Disse ter estudado outras possibilidades profissionais, inclusive a área técnica, vivenciada no Programa Menor Aprendiz, mas acabou se decidindo pela área médica.

Às vésperas de realizar o exame de admissão para a universidade, Samara vai tentar três possibilidades. Na primeira, pelo PSG (Programa de Seleção Gradual) da Universidade Federal do Maranhão, vai optar pelo curso de Biologia, por considerar que não tem pontuação suficiente para ser aprovada em Medicina e por ser um curso próximo ao pretendido. Concorrerá para medicina pelo Vestibular tradicional da mesma universidade e no Vestibular da Universidade de Brasília (UnB), cidade onde possui alguns parentes. Ela gostaria de ter feito o vestibular seriado da UnB, mas não teve condições econômicas para custear as viagens até Brasília ao final do primeiro e do segundo ano do Ensino Médio.

Samara diz que seus pais não influenciaram na escolha de sua profissão, entretanto, percebe que estes consideram difícil a escolha feita por ela:

Às vezes eles acham um pouco de dificuldade na profissão que eu quis pra mim, ela (a mãe) fala, fica meio calada, e às vezes até briga comigo, eu digo oh mãe, eu vou conseguir, ela fica meio assim, como todo mundo, que acha que é algo difícil para a minha condição.

Sua mãe diz que o vestibular para Medicina é muito concorrido, que a família não tem condições de manter a filha estudando, já que o curso exige dedicação integral, o que impediria sua filha de estudar e trabalhar ao mesmo tempo, dificultando a compra de certos materiais didáticos considerados caros pela família.

Ser médica tem sido colocado como prioridade para Samara. Depois disso, vem o plano em constituir família. Com relação à distribuição de atividades domésticas com um futuro marido diz: “Que me ajude na medida do possível, enquanto ele puder, se ele estiver muito ocupado, a gente tem de poupar, né? Se ele puder fazer pelo menos o serviço mais pesado, que ele me ajude”. (Entrevista realizada em 23/12/2005).

Questionada sobre a possibilidade de casar com alguém com condição financeira que lhe permitisse não exercer a Medicina, permanecendo em casa, Samara diz que não concordaria, pois exercer a Medicina é o seu sonho.

3.1.4 Família Juçara

Julião Juçara (47 anos) chegou ao Maranhão no começo da década de setenta e logo arrumou emprego numa empresa que atuou na construção da Alumar. Contratado posteriormente por esta última para trabalhar no setor de almoxarifado, acabou por fixar residência em São Luís, trazendo consigo sua esposa Dona Juliana Juçara (46 anos). Eles tiveram três filhos: Juliano (20 anos), Júlio (18 anos) e Juvêncio (10 anos).

O casal Juçara é originário de uma cidade do Estado do Piauí, situada a 80 km da capital Teresina. Foi ali que se conheceram ainda quando crianças. Ele, possuindo dez irmãos, realizava serviços na roça, a exemplo dos seus outros irmãos homens, enquanto as mulheres estavam empenhadas nos afazeres domésticos ou na escola. Na literatura que trata dos dados estatísticos relacionados à questão de gênero, o que ocorreu na família Juçara é citado como uma das causas da maior escolaridade das mulheres. Ou seja, nas famílias populares os jovens do sexo masculino são empurrados para o mercado de trabalho para ajudar no sustento da casa e as mulheres são encaminhadas para a escola, como forma de investimento num futuro melhor para a família.

Juliana teve nove irmãos. Seu pai lhe dizia que os filhos homens deveriam ser doutores e as mulheres professoras, seguindo o exemplo da mãe delas. Até o seu casamento, Juliana lecionava durante os três turnos, abdicando completamente da atividade docente para se dedicar às funções de mãe/esposa/dona-de-casa.

O seu casamento se deu através do rapto, prática onde a noiva foge da casa de seus pais com alguns de seus pertences, indo morar junto com o seu pretendente, consumando-se dessa forma o casamento, que poderá ser oficializado logo após a fuga ou depois de um determinado período de tempo.

Essa prática era adotada quando os pais da namorada não aprovavam o namoro e não davam o consentimento para o casamento. Então, o fato de fugir de casa e dormir com o namorado deixava público que a mulher não era mais virgem, o que forçava os pais a fazerem o casamento. Não é seguro afirmar qual o contexto atual, mas até duas décadas atrás nas cidades do interior do Maranhão, diante da informação do casamento de uma mulher, era comum a pergunta: “casou fugida, casou de noiva, ou casou grávida?”.

A prática do rapto se remete ao Brasil Colonial, conforme nos descreve Bandini (2005) em estudo que se propõe a identificar a construção social dos corpos femininos a partir do contexto do Brasil Colônia.

O rapto, caracterizado como a retirada da mulher da casa da família, poderia ocorrer tanto contra a vontade quanto com o consentimento da raptada. O rapto por sedução implicava no casamento ou no dote oferecido à mulher, por isso, o rapto, muitas vezes, era utilizado por mulheres mais pobres como meio de melhorar sua condição de vida. Mas o rapto também podia ser acionado quando o casal desejava o casamento e não conseguia por algum outro motivo. (BANDINI, 2005, p. 79).

Depois de consumado o casamento, Julião Juçara desejava oferecer melhores condições de vida para sua recém-formada família. Com esse propósito vem para São Luís em busca de um emprego na Alumar, onde ingressou no cargo de almoxarife. Com o emprego na Alumar, são criadas as condições para a reprodução do modelo típico de família nuclear conjugal, com Julião assumindo a função de provedor da casa, Juliana no papel de mãe/esposa/dona-de-casa e os três filhos do casal totalmente voltados para os estudos.

Sarti (2003), em estudo sobre família e moral dos pobres, mostra como as estratégias individuais de entrada no mercado de trabalho obedecem a um projeto coletivo da família e para o homem, cuja identidade se constrói sobre o valor

trabalho, ser homem forte para trabalhar é condição necessária, mas não suficiente para a afirmação de sua virilidade. O sentido do trabalho para o homem de grupos populares, segundo Sarti (2003), está na possibilidade de, através dele, cumprir o papel familiar de provedor.

Um homem, para ser homem, precisa também de uma família. A categoria pai de família complementa a auto-imagem masculina. A moral do homem, que tem força e disposição para trabalhar, articula-se à moral do provedor, que traz dinheiro para dentro de casa, imbricando-se para definir a autoridade masculina e entrelaçando o sentido do trabalho à família. (SARTI, 2003, p. 95, grifos da autora).

Continuando, Sarti (2003, p. 96) comenta que “no caso da mulher, a idéia de trabalhar para os outros (para a família) contribui para a valorização do trabalho doméstico e lhe dá o sentido para sua identificação com essa atividade, como contrapartida da atividade masculina de provedor”.

Situação que teria ocorrido com Berenice, da família Bacuri e também com Juliana Juçara, que tivera de abdicar de seus projetos profissionais como professora para se dedicar inteiramente à família.

Quanto aos filhos, nestes são depositados as expectativas do casal dentro da estratégia maior da família em melhorar de vida. O filho mais velho do casal, Juliano (20 anos), estava em preparação para o vestibular. O segundo, Júlio (18 anos), que fora Menor Aprendiz, concluiu o Ensino Médio no Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão (CEFET-MA) e o último filho, o caçula, Juvêncio (10 anos) cursava a quarta série do Ensino Fundamental.

A família Juçara mora atualmente em casa própria num dos conjuntos populares financiados pela Caixa Econômica Federal (CEF), no início da década de 1980. Participam de um grupo de casais da Igreja Católica, além da associação de moradores do bairro.

No ano de 2003, a família Juçara vivenciou o desemprego do Sr. Julião. Ao sair da Alumar, ele não demorou a obter outro trabalho numa empresa que presta serviços para várias empresas em São Luís, inclusive para a Alumar. Inicialmente, ele ficou alocado numa empresa menor e posteriormente foi transferido para a Alumar, desempenhando de forma terceirizada função similar à que desempenhava anteriormente.

Sobre o período em que ficou desempregado, Julião fala com certa tranquilidade, comentando que aproveitara esse período para viajar com a família a lugares que gostaria de conhecer, mas que não havia podido ir antes, por causa do trabalho.

Possuindo uma rede de relações estabelecida no decorrer do seu trabalho, Julião não demorou muito para se empregar, situação que se diferencia da encontrada na família Cupuaçu, chefiada por uma mulher, que, realizando também na Alumar, função hierarquicamente similar à de Julião, ao ser demitida, permaneceu muito mais tempo desempregada e teve muito mais dificuldade em retornar ao mercado de trabalho.

Julião só tem filhos homens, mas perguntado se gostaria de ver sua sobrinha, de 14 anos, empregada numa área da produção na Alumar, ele diz que poderia ser na função de mecânica, instrumentista, mas não como operadora.

Da mesma forma, deseja para os seus filhos uma função acima do cargo de operador, que considera serviço pesado. “*A gente quer mais para os filhos*”, completa.

Indo pra além das questões de gênero, Julião deixa transparecer um projeto iniciado pelo casal desde quando saíram do Piauí em busca de melhores condições de vida para sua família, cuja plenitude se daria com os filhos exercendo profissões de maior gabarito do que a do genitor e com qualidade de vida melhor do que a alcançada pelos pais.

Na trajetória dessa família, podemos identificar aquilo que Sarti (2003, p. 83) chama *projetos familiares*, cujo início se dá com o casamento, onde são formulados os projetos do casal *em melhorar de vida*, projetos que nunca são concebidos individualmente, mas em termos de complementaridade entre o homem e a mulher, a exemplo do ocorrido com Julião Juçara, ao sair do Piauí em busca de *melhores condições* para sua família.

A frase do pai: “*A gente quer mais para os filhos*”, expressa a mesma lógica familiar percebida por Sarti (2003) junto à população pobre da cidade de São Paulo, onde projetos em que a idéia de *melhorar de vida* está presente, são formuladas como projetos familiares, ou seja, melhorar de vida é ver a família *progredir*.

3.1.5 Família Graviola

Graça Graviola (43 anos), nasceu num pequeno povoado do município de Pinheiro, situado a 180 km da capital maranhense. Seus pais tiveram doze filhos, seis homens e seis mulheres. Desde pequena, foi criada por uma tia, com quem se mudou ainda criança para São Luís.

Na capital maranhense, realizou seus estudos escolares, mas não chegou a concluir o equivalente ao Ensino Médio. Já adolescente, passou a morar apenas com seus irmãos e irmãs. Foi nesse período que conheceu o Gracindo Graviola, com quem passou a namorar. Após uma série de boatos sobre o fato de que não era mais virgem e não querendo mais viver sob a tutela dos irmãos, os dois resolveram se juntar e constituir família. Seu Gracindo, nascido e criado em São Luís, é praticamente da mesma idade de Graça. Logo que casaram trabalhava como eletricitista de eletrodomésticos, atendendo em domicílios. Após algum tempo nesse serviço, foi aprovado num processo seletivo para a Companhia Vale do Rio Doce, mas não foi convocado imediatamente. Nesse período de espera para a convocação foi selecionado para trabalhar na Alumar, optando em permanecer nesta última quando convocado pela CVRD.

Com um salário fixo, pôde propiciar melhores condições à família, inclusive deixando a casa alugada e adquirindo seu próprio imóvel. Sobre a importância da casa para os grupos populares Sarti (2003, p. 62) comenta:

A casa é onde realizam o projeto de ter uma família, permitindo como observa Woortmann (1982), a realização dos papéis centrais na organização familiar, o de pai de família e o de mãe/dona-de-casa. Esse padrão ideal pressupõe o papel masculino de prover teto e alimento, do qual se orgulham os homens.

Entrou na Alumar em 1986, ano do nascimento de Graciliano (19 anos), o filho mais velho do casal. Depois nasceram Graziela, em 1987 e o caçula Gracílio, em 1989. Sua esposa fez então, ligação de trompas para não mais engravidar. Enquanto os filhos estiveram “pequenos”, Graça Graviola se dedicou inteiramente a eles: *“Meus planos não eram nem ter filhos. Morando com minha irmã e irmãos, namorei e acabei casando, aí então vieram os filhos”*. Pode-se interpretar da fala de Graça, que o casamento além de ser um jeito de pôr um fim nos comentários de que

ela “não era mais moça”, foi também uma forma de livrar-se da dependência dos familiares.

Através de um programa de complementação educacional oferecido pela Alumar, Gracindo concluiu o Ensino Médio e, entusiasmado com a experiência de voltar a estudar, incentivou a esposa a também fazê-lo, mas disse que em função dos filhos não tinha como continuar. Quando estes já estavam *crescidos*, ela foi convidada por uma amiga a assumir uma barraca de venda de comidas e bebidas numa praça de um bairro de classe média de São Luís. Contratando uma irmã para auxiliá-la, inicialmente permanecia no estabelecimento só a partir da tarde, já que não poderia se desvencilhar totalmente dos cuidados da casa.

Com os filhos *crescidos*, passou a trabalhar integralmente na sua pequena lanchonete, vendendo, inclusive, cerveja, produto que trouxe um grande número de clientes homens para a barraca, fato que levou a diversas cenas de ciúme por parte do seu marido, que propôs o fim do pequeno comércio, contra o qual Graça se posicionou: “*Ou os dois ou nada*”. Graça diz que faz de tudo na lanchonete, do serviço leve ao pesado, mas não deixará de trabalhar porque a sua renda faz diferença. Afinal, é ela que garante a mercearia da semana e “*aquelas coisinhas para os filhos*”, que mãe gosta de comprar. Isto mais uma vez nos faz citar Sarti (2003, p. 102):

O que faz a mulher forte para o trabalho é saber o que está faltando dentro de casa. Assim, se a mulher tem disposição para aceitar qualquer batente, sobretudo quando o homem não tá nem aí, não é porque ela agüenta trabalho duro ou serviço pesado, valores masculinos, mas porque o significado de seu trabalho remunerado é mediado pelo seu papel de mãe e dona-de-casa, para suprir o que ela sabe que está faltando, por coisas pelas quais o homem não vai esquentar a cabeça.

Seu Gracindo atualmente trabalha na Alumar como operador, sai de casa às 14h30 e chega à 01h00. Sua esposa, Graça, abre a lanchonete às 7:30 h, retornando para casa somente à noite, quando ainda tem que fazer “as coisas da casa”. Na lanchonete ela trabalha inclusive aos domingos.

Cabe ao marido preparar o almoço, enquanto os filhos “ajudam” em certas ocasiões nas atividades domésticas. Quanto a essa situação, Graziela reclama que a mãe cobra apenas dela quando encontra a casa bagunçada, “nunca dos meninos”, diz, afirmando existir certo tipo de diferenciação quanto às tarefas de menino e de menina. Já seus pais dizem não fazer qualquer tipo de diferenciação de atividades

entre Graziela e seus irmãos. Segundo o pai, Gracindo, já aconteceu de o irmão Graciliano estar ajudando na cozinha e Graziela estudando ou tocando violão.

Na família Graviola, enquanto os pais trabalham, os filhos estudam, sendo o estudo algo extremamente valorizado: “*quero que meus filhos estudem para não passar o que passo, porque não tive oportunidade*”, declara Dona Graça.

O filho mais velho, Graciliano, agora com 19 anos, concluiu o Ensino Médio numa escola pública, concorreu ao Programa Menor Aprendiz da Alumar, mas não foi classificado. Trabalha atualmente numa empresa prestadora de serviços para a Alumar. Ele promete sempre: “*mamãe quero ficar rico e dar muito dinheiro para vocês*”.

O caçula do casal, Gracílio Graviola, neste momento com 16 anos, terminou recentemente o segundo ano do Ensino Médio numa escola pública próxima à sua residência.

Graziela, que está com dezoito anos, sempre estudou em escola pública. Concorreu ao Programa Menor Aprendiz porque seu pai lhe falara que era uma “*ótima oportunidade de ganhar o seu próprio dinheiro*”, somente na hora da inscrição soube que era para cursar mecânica e elétrica.

Após experiência no Programa Menor Aprendiz, Graziela não tem vontade de seguir na área técnica, quer fazer o vestibular para Medicina, para isso está fazendo cursinho, mas devido à pontuação que vem obtendo no vestibular seriado – PSG, – fará opção por enfermagem que é menos concorrido e lhe dará mais chances de ser aprovada. Diz não ter planos de constituir família, quer se formar e depois “*cuidar dos velhos dela*”, pensamento semelhante ao demonstrado por Graciliano, o filho mais velho, que quer ficar rico para sustentar os pais na velhice destes.

3.1.6 Família Abricó

Abigail Abricó (48 anos) é natural da cidade de São José de Ribamar, a 32 quilômetros de São Luís, filha de uma maranhense com um cearense, teve 14 irmãos. Seus pais atualmente residem num povoado do município de São José de Ribamar.

Abigail tem uma trajetória profissional bem diversificada. Formou-se em técnico de contabilidade e magistério. Seu primeiro emprego foi num cartório de sua cidade natal, posteriormente foi contratada pela prefeitura de Ribamar, atuando como diretora de um hospital.

Após a morte do prefeito que lhe contratou, foi transferida para um posto de saúde de um pequeno povoado, recebendo um salário muito menor do que o anterior. Trabalhou também na coletoria e delegacia da cidade.

O dono do cartório em que havia sido empregada anteriormente lhe arrumou um emprego numa imobiliária, onde trabalhou até o momento em que a empresa fechou por falência. Depois trabalhou numa distribuidora de produtos plásticos, onde conheceu o pai de sua filha, que era representante comercial do setor de remédios. Ele, por diversas vezes “*arrumou cena de ciúmes*”, fazendo com que Abigail perdesse o emprego e permanecesse em casa até o nascimento de sua filha, Adriana. Durante o período em que se manteve com ele, afirma que se anulou, passando dificuldades quando foi abandonada pelo companheiro, até obter na justiça uma pensão deste para a filha.

O dono do cartório em que havia trabalhado, dizendo-se apaixonado, conseguiu um emprego para ela numa empresa prestadora de serviço no Banco do Brasil. Entretanto, por não conseguir namorá-la, mandou demiti-la. Após esse episódio, Abigail fez seleção para um escritório de contabilidade, trabalhando lá até ser chamada de volta para o Banco do Brasil.

Num mandato de determinado prefeito, foi nomeada diretora de uma creche da prefeitura. Quando um outro prefeito adversário assumiu, ela foi transferida para uma escola de ensino fundamental mais periférica, onde está há oito anos.

Abigail diz que gosta muito de política partidária e que não consegue apenas votar. Ela torce, participa de comício, sobe em palanque... Por ser uma líder comunitária, o seu apoio é sempre solicitado pelos organizadores das campanhas

políticas. Porém, isto provoca uma espécie de efeito sanfona em sua carreira profissional, pois quando o seu candidato vence as eleições, ela fica bem, quando perde ela perde também as regalias que são concedidas apenas aos aliados.

Abigail mora com sua filha, Adriana, em casa própria de um conjunto habitacional popular situado a uns quatro quilômetros da escola em que trabalha. Diz que a filha gosta de estudar, mas não quer que ela se torne professora, pois sente na pele que esta profissão dá muito trabalho e pouco dinheiro. Abigail recebe um salário de R\$ 650,00 para dirigir os três turnos de uma escola municipal de São José de Ribamar, que é um dos quatro municípios situados na ilha de São Luís.

Como já frisado anteriormente, Abigail é uma líder e uma boa vendedora de produtos e de idéias. Ela complementa sua renda vendendo lanche na escola. Tive a oportunidade de observar a sua influência numa tarde de domingo em que a acompanhei até a escola que dirige. Lá estava acontecendo uma eleição para o Conselho Tutelar do Menor e do Adolescente, que é constituído por representantes da comunidade. Por se tratar de uma função remunerada, muita gente se candidata. Quando perguntei a Abigail pelo resultado da eleição, ela disse orgulhosa: “*todos aqueles em que eu votei foram eleitos*”.

Como Abigail não se limita a votar, pode-se interpretar que todos para os quais *fez campanha*, saíram vitoriosos. Tive oportunidade de observar o jeito persuasivo com que ela conversava com os eleitores e ouvi alguém dizer que ela é um forte cabo eleitoral.

A única filha de Abigail, Adriana, é uma das quatro mulheres que participaram do programa de Menor Aprendiz na turma de 2002. Ela atualmente trabalha como secretária num hospital de São Luís, emprego obtido através dos contatos da sua mãe. Por várias vezes em que conversei com Abigail, ela comentou: “*Não dá para conseguir emprego se você não tiver um padrinho*”.

A análise que Fonseca (2000) faz dos líderes comunitários é bem aplicável à situação de Abigail. Essa autora comenta que é ‘normal’ que uma pessoa aproveite seus contatos para se ajudar e ajudar os filhos a subirem na vida, mas na medida em que essa influência é posta a serviço de um grupo (além da família), a desconfiança logo surge. Fonseca (2000), diz que os líderes comunitários que representam o bairro diante dos poderes municipais e estaduais são constantemente alvos de fofocas.

Algo assim acontece com Abigail. Ela relatou que certa vez foi chamada à delegacia, porque um vizinho a denunciou em função de uma água que escorria da sua lavanderia para a rua. Quando o delegado lhe perguntou se ela trabalhava, respondeu que era funcionária pública. Nesse momento, o vizinho interrompeu e disse: “*Ela é diretora de uma escola pública e se aproveita disso para desviar os bens para a sua casa*”.

Quis saber de onde vinha aquela manifestação do vizinho e a explicação de Abigail foi a seguinte: uma vez por ano os diretores das escolas públicas municipais recebem uma verba diretamente de Brasília. Trata-se do PDDE - Programa Dinheiro Direto na Escola. Esse programa parte da premissa de que os gestores é que sabem as necessidades da escola. O fato é que os representantes comerciais ficam sabendo do período em que chega esse dinheiro e se dirigem não só à escola, como à sua casa, porque a escola fica numa zona praticamente rural, não sendo fácil encontrar o endereço. Então, certo dia, um desses fornecedores estacionou em frente à sua casa com um caminhão cheio de carteiras escolares. Ele foi apanhá-la para acompanhá-lo até a escola para descarregar a mercadoria. Abigail diz que o vizinho sabe que as carteiras não ficaram em sua casa, mas fala assim porque tem inveja. Ela desabafa:

Eu moro nessa rua há muito tempo, mas entro na minha casa e me tranco, são poucas as pessoas com as quais me relaciono. Os vizinhos têm inveja de mim porque sou a única mulher dessa rua que trabalha fora, as outras ficam sentadas à porta fazendo fofoca. Eu incomodo não só as mulheres, mas os homens também, pois na delegacia o vizinho disse que eu o incomodava. Como? Se eu nem o cumprimento? Talvez seja por isso mesmo. Soube que uns homens da rua andavam falando de mim: ‘ela só quer ser’¹⁷.

Percebe-se que Abigail faz uma distinção entre ela e seus vizinhos e isto nos remete a uma outra abordagem de Fonseca (2000), em seu livro *Família, Fofoca e Honra*, no qual dedica um capítulo para tratar das rivalidades e antagonismos internos de uma comunidade de pobres, das situações constrangedoras que têm que passar aqueles que estão em ascensão socioeconômica e dos esforços destes para se distinguirem dos seus vizinhos. Vejamos a similaridade entre a fala de Abigail e a de Salete, moradora da Vila São João, em Porto Alegre, RS, que

¹⁷ Expressão muito usada no Maranhão para designar alguém metido a tal, vaidoso.

procurava explicar à pesquisadora Claudia Fonseca porque ela era diferente das suas vizinhas:

É verdade que vamos ter uma linda casa. Mas todo mundo poderia ter igual. Eu não entendo as pessoas daqui. Se eu fosse miserável que nem alguns deles, ia trabalhar para sair dessa. Tu vê, não sou como as pessoas daqui. É que eu conheci outra coisa. Fui criada pela família Müller – tu conheces eles? A família alemã que tem loja no centro. (FONSECA, 2000, p. 96).

Para enfatizar o quanto é perseguida no bairro pelas fofocas dos vizinhos, Abigail é pródiga em exemplos. Ela diz que sai para o trabalho bem arrumada e que uma vizinha dos fundos, à qual ela ainda tinha a consideração de cumprimentar, porque estava sempre à porta quando ela passava para o trabalho, puxou conversa um certo dia para dizer que ela tinha em casa vários cortes de tecido, mas acabava não dando muita importância para esse negócio de fazer vestido novo. Abigail diz que o comentário da vizinha é motivado pela inveja. *“Eu trabalho e posso comprar as minhas roupas, enquanto elas dependem do marido porque só ficam em casa fofocando, em vez de ir à luta. Ninguém sabe o quanto eu ralei para obter emprego”*, diz Abigail.

Ao analisar *A vida em sanduíche*, Fonseca (2000), alerta para um aspecto nem sempre considerado – a ambivalência vivenciada no processo de ascensão socioeconômica. Certamente a vontade de se distinguir dos pobres, é um sentimento considerado como óbvio, mas, o outro lado da moeda, que implica renegar um estilo de vida que amigos e parentes continuam mantendo, retirar-se da rede social, enfim, a angústia provocada pela trajetória ascendente, é normalmente ignorada.

Adriana Abricó, filha de Abigail, deseja cursar Engenharia Elétrica. O salário de secretária está permitindo pagar um curso pré-vestibular para tentar pela segunda vez, o exame para esse curso. Ela é a única das mulheres da turma de Menor Aprendiz que tem interesse pela área tecnológica, mas diz que seus colegas de trabalho vivem sugerindo que ela faça um outro curso mais voltado para a área médica, onde ela já atua.

Adriana diz que casamento está em segundo plano. Quer seguir os conselhos da avó materna que sempre lhe aconselha a priorizar os estudos e não o casamento.

3.1.7 Família Buriti

Dona Benedita, 38 anos, é natural do município de Turiaçu-MA, a 150 km de São Luís. Teve oito irmãos por parte de mãe e inúmeros pelo lado paterno. Perdeu a mãe ainda criança, tendo sido criada por uma tia, em São Luís.

Casou-se grávida aos 16 anos, com Basílio, que conheceu na escola em que estudavam. Disse a este que queria casamento por amor e não pela gravidez. Após o casamento foram morar numa casa de um conjunto popular recém-inaugurado. Concluiu o curso de contabilidade com o primeiro filho ainda bebê. Voltou a estudar, cursando o magistério, quando o mais novo tinha 11 anos.

Basílio, o marido, tem 42 anos e é natural de Sucupira do Norte, teve 14 irmãos, trabalha atualmente como representante comercial de material didático. Nunca permitiu que sua esposa trabalhasse e, nos primeiros anos do casamento, estava freqüentemente bêbado, deixando de cumprir várias de suas responsabilidades como pai de família, atitude contra a qual Dona Benedita se posicionou: “*Posso até não estar trabalhando, mas não ficarei contigo se continuares assim*”.

Segundo Sarti (2003), nas famílias populares, diante do homem que representa a autoridade, mas não cumpre o papel esperado, que é infiel que bebe, que não traz dinheiro para casa – a mulher acaba tendo um forte papel nas decisões familiares, exibindo ao marido sua *disposição* de se virar, de *não precisar mais dele*, como uma vingança, reiterando o *fracasso* dele e a frustração de ambos. Assim como ocorreu com Benedita em relação ao esposo.

Dona Benedita, depois de certo tempo de casada, passou a freqüentar uma igreja evangélica, da qual se tornou membro, conduzindo posteriormente marido e filhos. Ela possui forte liderança sobre sua família, desempenhando o típico papel de esposa enérgica e responsável pela organização doméstica, da forma como enfatiza Durham (1982 apud LEITE, 1994) em estudo sobre Família e Casamento.

No que diz respeito à divisão sexual do trabalho, e portanto, à organização interna da família, o consenso existente na bibliografia sobre a autoridade paterna parece corresponder a uma realidade indiscutível. Entretanto, a análise sobre a posição da mulher é algo contraditório e sobrepõe duas imagens: a da esposa totalmente submissa, ociosa e destituída de iniciativa, de um lado; e, de outro, a da enérgica mãe de família, responsável pela

complexa organização doméstica e, portanto, capaz, inclusive de substituir o marido na sua falta ou ausência temporária... É característico dessa divisão sexual do trabalho a atribuição da responsabilidade pela casa e pelas crianças exclusivamente à mãe: nesse sentido, ela favorece a constituição de uma área de atuação feminina relativamente autônoma, que tanto pode contrabalançar o poder paterno como ser integralmente esmagada por ele. (DURHAM, 1982 apud LEITE, 1994, p. 38).

Basílio e Benedita Buriti são os pais de Brígida (22 anos), Bruno (20 anos) e Breno (19 anos). Brígida, a mais velha, trabalha numa loja de computação. A mãe diz que Brígida *“não tem a cabeça muito boa para aprender, assim como os meninos”* e que nunca foi muito interessada nos estudos, mas agora está dizendo querer cursar Farmácia, já que o namorado gerencia uma.

Sobre a filha, diz também que esta se acha muito competente na função de atendimento a clientes, que tem que desempenhar na loja onde trabalha. *“Nisso ela puxou ao pai”*, diz Benedita, comparando a atividade da filha com a do pai, que é vendedor de livros.

Sobre a referência de Benedita aos dotes intelectuais de Brígida, podemos trazer à reflexão as idéias de Beauvoir (1980, p. 71): *“Observou-se muitas vezes que a partir da puberdade a jovem perde terreno nos domínios intelectuais e artísticos. Há muitas razões para isso. Uma das mais freqüentes está em que a adolescente não encontra em volta de si os incentivos que oferecem a seus irmãos”*.

Também interessante observar que o traço que Benedita orgulhosamente diz que Brígida herdou do pai, está relacionado à função de servir, tradicionalmente associado às mulheres.

O segundo filho do casal, Bruno, nascido em 1985, ingressou na carreira militar da Marinha do Brasil, inicialmente em Fortaleza (CE) e mais recentemente foi transferido para o Rio de Janeiro (RJ).

O terceiro filho, Breno, foi Menor Aprendiz na Alumar. Nascido em 1986, concluiu o Ensino Médio numa escola particular do bairro onde mora, e também o curso de Eletromecânica no CEFET-MA. Foi aprovado para o curso de Engenharia Mecânica na Universidade Estadual do Maranhão, mas diz que pretende cursar Engenharia Elétrica na Federal, que é a sua preferência e ramo no qual já possui experiência, visto que atualmente é estagiário técnico da Companhia Energética do Maranhão.

Seus outros irmãos também estudaram na escola particular do bairro e durante o ensino fundamental tiveram uma experiência numa escola pública, que

segundo os pais, não foi muito proveitosa, retornando para a escola privada. O casal Buriti diz que sempre se esforçou em dar boa escola aos filhos e que o sucesso destes é resultado do acompanhamento dos pais, que não os deixavam soltos na rua.

As tarefas domésticas estão sob a responsabilidade da mãe. Aos filhos e marido cabe ajudar Benedita na execução de algumas dessas tarefas. A filha Brígida, desde pequena, foi ensinada a dividir com a mãe a execução das atividades domésticas, aos irmãos cabia ajudar.

Trabalhando fora atualmente e sempre às voltas com o namorado, a presença de Brígida na casa tem se tornado menos freqüente, fazendo com que o irmão caçula seja impelido a executar tarefas que pelo costume da família, deveriam ser realizados pela irmã: “Hoje minha mãe me botou pra acender o fogo para assar carne. Isto seria tarefa de Brígida que saiu com o namorado” reclama Breno.

Perguntados se concordariam em ter Brígida realizando trabalho noturno na Alumar, a mãe diz que seria muito perigoso e cansativo. Breno diz que se o trabalho não fosse muito pesado, tudo bem. Os dois só apoiariam uma “atividade masculina” para Brígida se não houvesse alternativa.

3.1.8 Família Jenipapo

Dona Jesuína Jenipapo, 35 anos, nasceu em Teresina, capital do Piauí. Seu pai foi casado três vezes e a primeira esposa lhe deu 11 filhos. Com a segunda esposa, teve seis filhos, dentre os quais Jesuína. Faleceu quando esta tinha seis anos, casando novamente e tendo uma filha no terceiro casamento.

Após a morte da mãe, Jesuína passou a morar com parentes, indo residir na cidade de Peritoró-MA, a 238 quilômetros de São Luís. Ali conheceu Jeremias (40 anos), natural de Coroatá (MA), cidade próxima a Peritoró, que tem 10 irmãos, sendo sete de pai e mãe e os outros três de mães diferentes.

Jesuína conheceu o marido quando tinha 16 anos. Casaram num distrito do município de Caxias-MA. Antes de casar, já tinha trabalhado como telefonista num posto de Central Telefônica. Quando casou tinha feito até a oitava série do Ensino Fundamental, parou e só retornou aos estudos quando a segunda filha completou nove anos de idade. Cursando magistério e estagiando na escola onde estudava a filha, concluiu essa etapa dos estudos no ano de 1999.

Em 2004, ingressou no Ensino Superior através do PQD (Programa de Qualificação de Docentes) oferecido pela Universidade Estadual do Maranhão. Atualmente cursa o quarto período do curso de Letras, que é realizado durante as férias escolares de julho e janeiro, com aulas o dia todo, de segunda a sábado. Ela diz que o marido a estimula a estudar.

Quando veio morar em São Luís, foi auxiliada por um irmão, enquanto o marido, assim que chegou à capital maranhense, ganhava o sustento vendendo produtos de beleza. Naquela época, morava na casa da mãe. Um ano após chegarem a São Luís, este foi admitido na Alumar (1987). Com o emprego lhe foi possível alugar uma casa para a mulher e os filhos e posteriormente adquirir sua própria residência.

Sobre a realidade do Pólo de Camaçari, que pode ser equiparada à da Alumar em termos de remuneração diferenciada na região, Guimarães comenta que a consequência imediatamente mais visível do acesso ao Pólo é o consumo de bens até então inacessíveis, sendo o mais significativo o acesso à propriedade residencial. Pelo que pude observar no relato das famílias Juçara, Graviola e Jenipapo, esse fenômeno também ocorre com os funcionários da Alumar.

A família Jenipapo é católica. Jeremias é operador na Alumar e Jesuína tem um pequeno negócio de fornecimento de lanches. No momento, a lanchonete funciona ao lado da sua casa, mas já houve época em que funcionava dentro da escola dos seus filhos, como espaço arrendado.

Tendo passado pela experiência de perder sua mãe muito cedo e de ter sido “mandada” o tempo todo nas casas onde morou, diz criar os filhos para serem independentes: *“busco a verdade e ser confiante de meus filhos. Dou liberdade, mas também vigio. Vez ou outra uso um pretexto para revistar a bolsa e armário deles”*. Diz que os três filhos são bastante caseiros.

Jesuína considera igualitária a distribuição das tarefas domésticas entre os filhos, afirmando que em algumas situações há, inclusive, a inversão dos papéis tradicionais de gênero, uma vez que a filha mais velha é quem mais troca lâmpadas e faz pequenos reparos na casa. Assim como é exigido que o irmão prepare o café e sirva a refeição.

Ao nível do discurso, Jesuína Jenipapo pode estar, através da educação dos filhos, dando a sua contribuição para mudar o paradigma do que seja trabalho de homem e de mulher no âmbito do lar. Parece indiscutível que para terminar com

a desigualdade entre os sexos se faz necessário atuar não só no mundo público, mas também no mundo privado, ou seja, sem uma transformação da família é praticamente impossível terminar com a discriminação das mulheres, de onde se conclui que a questão da divisão das tarefas domésticas tem forte impacto na superação da dominação exercida sobre as mulheres. Esse argumento encontra-se desenvolvido em Petersen (1999, p. 58-59).

Jeremias e Jesuína têm três filhos. Jerônimo é o mais velho, tem 19, sempre estudou em colégios públicos. Fez parte do Programa Menor Aprendiz da Alumar e recentemente foi aprovado no vestibular seriado da UFMA, o PSG - Programa de Seleção Gradual, para o curso de Matemática.

Jeane, a segunda filha do casal, está com dezoito anos. Ela, que se considera muito empreendedora, pretende cursar Administração de empresas. A sua mãe nos disse que o pai entrega todo o seu salário para que essa filha administre as despesas da casa. Jeane conta envaidecida que durante três meses, quando a mãe esteve em viagem para São Paulo, assumiu inteiramente os cuidados do lar.

A filha caçula, Jéssica, nascida em 1989, quer cursar Fisioterapia. É mais uma dentre as adolescentes desta pesquisa que optam por profissão vinculada ao servir, ao cuidar.

3.1.9 Família Babaçu

Dona Balbina, 41 anos, é natural de Campo Maior (PI), a 80 quilômetros de Teresina. Sua mãe teve 12 filhos, cinco destes continuam vivos e dois morreram quando crianças. Aos 17 anos, fugiu de casa com um homem de 35 anos, permanecendo com ele por dois anos.

Devido às dificuldades financeiras foi levada a trabalhar fora de casa para sustentar a filha de dois anos de idade, empregando-se como cobradora de ônibus, mesmo a contragosto do então marido e da relutância da empresa em aceitá-la por ter filha pequena. Entrava no serviço às 13h e saía às 22 h. Em função dessa jornada, teve que levar a filha para a mãe tomar conta, indo visitá-la quinzenalmente nas folgas. Quando a filha completou seis anos, foi buscá-la.

A prática de levar seus filhos para serem criados por algum parente quando em situação de dificuldade, é uma estratégia constantemente utilizada por famílias de classes populares e se assenta sobre a lógica das obrigações morais

que caracterizam a rede de parentesco entre os pobres, conforme nos demonstram Sarti (2003) e Fonseca (2000).

Balbina conheceu seu atual marido Bóris Babaçu nas festas das quais participavam. No início do namoro, Balbina não foi muito bem recebida pela família dele que relutou em aceitar o namoro pelo fato de ela já ter uma filha.

Bóris, 43 anos, é natural de São Luís, seu pai teve dezessete filhos com três diferentes mulheres, dos quais, três com a sua mãe. Atuou como policial antes de conhecer Balbina. Quando a conheceu trabalhava como operador de máquinas. Após um ano de namoro, resolveram se casar. Após o casamento ficou por dois anos desempregado, período em que Balbina trabalhava e ele cuidava dos afazeres da casa. Estão casados há dezoito anos.

Quando nasceu Bonifácio, segundo filho de Balbina e primeiro do casal, devido às dificuldades financeiras pelas quais passava a família Babaçu, Balbina levou o filho, com nove meses de vida para Teresina (PI), para a mãe tomar conta, indo buscá-lo quando este completou um ano e três meses.

Balbina, a fim de conseguir renda para sua família, realizou diversos tipos de serviços, sobretudo no mercado informal, montando barraca de venda de peixe numa feira da cidade. Para essa atividade, deslocava-se a diversas cidades do litoral maranhense, a fim de adquirir a mercadoria. Como essa atividade começou a dar prejuízo, ela mudou para o ramo de venda de confecções e da mesma forma percorria cidades. Em Fortaleza (CE), São Paulo (SP) e até mesmo no Paraguai, ia adquirir produtos para revender numa pequena loja montada no seu bairro.

Bonifácio participou do Programa Menor Aprendiz e após o programa prestou vestibular para Engenharia Elétrica na Universidade Federal do Maranhão, obtendo aprovação. Enquanto não se iniciava o curso, recebeu várias propostas de emprego. Essas propostas chegavam através da indicação da coordenadora do SENAI, que sempre lembrava de Bonifácio devido à sua boa performance no programa Menor Aprendiz. Embora necessitando ajudar financeiramente a sua família, Bonifácio não pôde aceitar nenhuma dessas propostas de emprego, porque o curso de Engenharia era desenvolvido nos turnos matutino e vespertino.

Certo dia, convidei Bonifácio para vir até a minha casa, pois percebi que ele e o meu filho de 16 anos tinham como ponto em comum o gosto pela matemática, logo, pensei que a troca de idéias poderia ser positiva para ambos. Durante o almoço os dois se juntaram ao restante da família e tivemos a

oportunidade de observar o nível de maturidade de Bonifácio, cuja preocupação principal era arrumar um jeito de ajudar a família, pelo menos arcando com as suas próprias despesas. Naquele dia, conduzi um *braisntorming* de alternativas para que Bonifácio ganhasse algum dinheiro sem abrir mão de cursar Engenharia.

Na verdade, estava compartilhando a minha própria experiência, pois sendo arrimo de família, também não poderia me dar ao luxo de apenas estudar. Tinha um emprego durante o período da faculdade e ainda complementava essa renda com a atividade de monitoria no curso de Pedagogia. Eu sabia que o caso dele era um pouco mais difícil que o meu, porque Engenharia Elétrica é praticamente um curso de tempo integral, mas tentava relacionar alternativas para ele obter renda no âmbito da própria universidade, o que já facilitaria as coisas, pois eliminaria o tempo de deslocamento.

Ao final do dia, fui deixar Bonifácio em sua casa e ele se despediu dizendo estar certo de que conseguiria conciliar trabalho e estudo. Eu torcia por isso, pois ele, saindo de escola pública e passando dificuldade financeira, já havia conseguido o mais difícil: a aprovação num curso bastante concorrido e um dos melhores da Universidade Federal do Maranhão.

Em visita a outras famílias, passei um período sem contato com a família de Bonifácio. Então resolvi telefonar para saber sobre o início das aulas. Para a minha surpresa, uma notícia ruim: Bonifácio havia trancado a faculdade por falta de dinheiro para pagar as passagens de ônibus. Ele necessitava pegar quatro ônibus diariamente e também durante dois dias na semana tinha que permanecer no campus para as aulas do período vespertino, o que exigia dinheiro para a refeição. Desnecessário dizer o quanto lamentei, até porque se ele tivesse compartilhado comigo a decisão, eu poderia ter buscado formas de contornar o problema, pelo menos o do custeio das passagens.

Mas Bonifácio mostrava-se muito animado. Havia aceitado uma daquelas propostas de emprego e segundo ele, estava ganhando o suficiente para ajudar a família e guardar dinheiro para no semestre seguinte retornar à faculdade. Porém, isto não se concretizou, pois Bonifácio não conseguiu abrir mão dos benefícios que o trabalho remunerado estava lhe proporcionando e resolveu permanecer no emprego, que está lhe permitindo ajudar a família, inclusive reformando a humilde casa própria na qual já viviam.

Ele diz que a Engenharia Elétrica continua sendo um sonho. No momento, para não desistir dos estudos, fez vestibular para uma faculdade particular e está freqüentando um curso superior de curta duração – Tecnólogo em Siderurgia. Ele diz que o seu salário lhe permite pagar a faculdade e que em dois anos terá um diploma de um curso que está relacionado com a sua função de operador numa siderúrgica.

A transcrição a seguir das conclusões de Guimarães (1995) em sua pesquisa com operários do Pólo Petroquímico de Camaçari retrata bem a situação de Bonifácio:

Interpretando a sua trajetória o trabalhador se vê como alguém que, ao abrir mão dos sonhos de juventude (o desejo de se tornar bacharel ou doutor), encarou a realidade do mercado de trabalho, escolhendo uma profissão moderna, típica de um Brasil futuro, que lhe permitirá até mesmo o prosseguimento dos estudos. Sonhos que a condição financeira da família não lhe permitiram realizar naquele momento. Um pouco como racionalização a posteriori, o operador interpreta essa fase da vida como um mergulho na realidade. (GUIMARÃES, 1995, p. 45).

3.1.10 Família Cupuaçu

Custódia, 41 anos, é natural de Belém, capital do Pará, tem dois irmãos e uma irmã. Graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA), casou-se aos 22 anos de idade, logo após a conclusão do curso. Tem dois filhos homens.

Permaneceu casada por sete anos com um homem que, segundo relata, era rude e possuía um nível cultural inferior ao dela. Sem o primário completo, trabalhou como motorista de ônibus e taxista, bebia muito e chegava a bater nela. Certo dia tentou matá-la, ela então fugiu para a casa da sua mãe e terminou a relação.

Custódia iniciou sua carreira profissional prestando serviços para o Governo do Estado como bibliotecária. Depois foi contratada por uma empresa que presta serviços para a Alumar para organizar o arquivo desta última. Passou por diversas empresas prestadoras de serviço até ser admitida na Alumar, em 1995, na função de assistente administrativo.

Em maio de 2003, devido a uma redução de pessoal, a sua área teria que escolher entre ela e um colega homem. Segundo Custódia, o motivo alegado para a

opção pelo homem foi o fato de que ele poderia acumular, além das atividades rotineiras, uma tarefa que envolvia “*pegar peças pesadas no almoxarifado*”.

Ao sair da Alumar, Custódia teve muita dificuldade para conseguir outro emprego:

Certa vez eu estava participando de um processo seletivo e pude observar durante a entrevista de grupo que eu possuía mais qualificações e experiência para o cargo do que todas as demais, porém, enquanto as concorrentes tinham idade entre 22 e 28 anos, eu já havia passado dos 40. Desnecessário dizer que não fui aprovada.

Custódia diz que numa das oportunidades de emprego que procurou, foi-lhe dito que era uma tarefa mais para mocinhas. A função no caso era de auxiliar de escritório.

Se compararmos a situação de Custódia com a de Julião Juçara, também ex-funcionário da Alumar e também com mais de 40 anos, concluímos que o fator “idade avançada” pesa negativamente mais para a mulher do que para o homem.

Atualmente, Custódia exerce a função de assistente administrativo numa empresa prestadora de serviços para a Alumar, recebendo remuneração muito inferior à que recebia quando era funcionária daquela empresa.

A situação vivenciada por Custódia, reforça as afirmações de Hirata (2002), sobre a empregabilidade das mulheres, segundo a qual, estas têm muito mais dificuldade em sair de uma situação de desemprego e, quando conseguem, são grandes as chances desse emprego ser precário, com poucas possibilidades de carreira e promoção. A autora argumenta que esta situação de menor empregabilidade, ainda que pese mais para mulheres idosas de baixa escolaridade, ou mulheres jovens não qualificadas, isto aconteceria mesmo entre aquelas que possuem uma educação escolar importante, destacando que em todos os níveis de ensino, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, mas convivem com o paradoxo de estarem em postos de trabalho menos qualificados e, portanto, ganhando menos.

Um dos orgulhos de Custódia é o filho mais velho, Caio, atualmente com 19 anos. Ele participou do Programa de Menor Aprendiz da Alumar e em seguida foi aprovado em dois vestibulares: Engenharia Elétrica na UFMA e Química no CEFET. Devido a dificuldades financeiras pelas quais vem passando sua família, necessitou trabalhar, conseqüentemente, teve que trancar o curso diurno de Engenharia

Elétrica e matriculou-se em algumas disciplinas do curso de Química, por ser noturno. O magistério foi o caminho que Caio encontrou para auxiliar financeiramente sua família. Ele iniciou dando aula particular, posteriormente conseguiu serviço como professor de Matemática em cursinhos pré-vestibulares. A sua mãe diz orgulhosa que mesmo com a pouca idade ele já é bem conhecido em São Luís como um bom professor de matemática dos cursos preparatórios para vestibulares. Em função disto, ele trancou o curso de Química e planeja fazer vestibular para Matemática em 2006. Enquanto isso, matriculou-se em algumas disciplinas do curso de Engenharia Elétrica.

Custódia diz que valeu a pena investir em Caio. Ele estudava em escola pública, mas ao perceber o quanto ele gostava de estudar, decidiu pagar uma escola particular não muito cara para que ele cursasse o ensino médio. A orientação que está dando para o filho atualmente é no sentido de que este faça um concurso público, o que lhe dará mais segurança.

Custódia, que batalhou sozinha para criar os filhos, lamenta que o filho caçula, Carlos, tenha interrompido os estudos na 7ª série do ensino fundamental. Ele está com 18 anos, e atualmente “faz bico” como motorista, entregando material didático pelo interior do Maranhão. A mãe insiste, sem sucesso, para que ele faça pelo menos o ensino supletivo.

3.2 O que Muda e o que Permanece

A pesquisa junto às famílias dos menores aprendizes permitiu observar padrões culturais que foram se mantendo ou se alterando através das gerações. Nesse sentido, um aspecto de mudança constatado remete à origem do termo família, que vem do latim *famulus*, que significa um conjunto de servos ou dependentes subordinados a um chefe ou senhor. Neste conceito está implícita a idéia de autoridade masculina e dependência, principalmente econômica, a esta autoridade. Entretanto, depara-se nesta pesquisa com famílias chefiadas por mulheres e outras em que a renda oriunda do trabalho feminino é a principal fonte de sustento do lar.

Por outro lado, alguns aspectos culturais foram passando de geração para geração, como é o caso da divisão das tarefas domésticas, onde o cuidar das crianças, o preparo da alimentação e da organização da casa, continuam sendo

responsabilidade feminina. Mas, se insistirmos em procurar sinais de mudança nesse sentido, é possível dizer que os maridos às vezes “dão uma mãozinha” e que as meninas da nova geração estão pelo menos reclamando com os irmãos quando estes não assumem algumas tarefas domésticas para que elas possam concluir uma tarefa escolar, por exemplo.

Um traço comum de mudança nessas “nossas famílias”¹⁸ refere-se à redução do número de filhos de uma geração para outra, fato que deve ter contribuído para que várias dessas mulheres tenham retornado aos estudos ou se lançado no mercado de trabalho quando os filhos estavam *crescidos*. Certamente isto seria mais difícil se novos filhos fossem chegando. Uma dessas famílias possui um único filho, uma outra tem quatro, nas demais o número varia entre dois e três.

Tendo menos filhos do que tiveram seus genitores, cuja média era dez filhos, os pais dos menores aprendizes, apostando no projeto familiar *melhorar de vida*, têm os seus filhos como uma espécie de investimento, esforçando-se para propiciar a melhor educação escolar possível e proporcionando-lhes o acesso a determinados bens de consumo que provavelmente não lhes estariam disponíveis caso tivessem família numerosa.

Nessas famílias, a maioria das mães trabalha fora, seis dentre as dez. Duas delas são chefes de família, as outras quatro trabalham para complementar a renda familiar e afirmam que há certa concordância por parte dos maridos que vêem o trabalho externo da esposa como importante auxílio nas despesas domésticas.

A maioria dos pais e mães das famílias pesquisadas é procedente de pequenos municípios do interior do Maranhão e Piauí, onde praticavam atividades agrícolas, portanto, de origem camponesa. Por experiência própria, sei que o trabalho camponês é valorizado em função do que ele pode proporcionar para a família enquanto coletividade, não como uma ação de promoção individual.

Com inúmeros filhos para alimentar, o trabalho na roça torna-se um imperativo no qual toda a família deve estar empenhada, sendo indispensável o trabalho das mulheres. Poderiam ter base nesse contexto algumas expressões que ouvi dos maridos quando eu questionava a opinião deles em relação ao trabalho externo das esposas: “*A família é nossa, temos que batalhar juntos*”; “*Bom mesmo*

¹⁸ Para simplificar a referência às famílias dos menores aprendizes utilizaremos também a expressão *nossas famílias*.

seria que ela ficasse em casa, mas temos que unir as forças para dar o melhor para nossos filhos.”

A ida para a cidade se deu sob diferentes motivos. Alguns foram desde criança morar com parentes devido à morte ou dificuldades dos pais em criá-los, outros para “morar em casa de família”, trabalhando como empregada doméstica não remunerada, outros para estudar, acompanhar o marido, mas em todas as trajetórias há um ponto em comum: o projeto de melhorar de vida, ideário esse percebido por Sarti (2003), que do seu estudo sobre moradores da periferia de São Paulo, conclui que a expectativa de melhorar de vida está relacionada à condição do migrante, constituindo o motivo de migrar.

Segundo essa lógica, confirmada em diversos relatos nesta pesquisa, a possibilidade de ascensão social se daria com o acesso à educação escolar. Inspirados por esse propósito, com exceção do ex-marido de Custódia Cupuaçu, todos os pais e mães dessas “nossas famílias”, investiram na educação escolar. A diferença pairou nas possibilidades de cada um dos cônjuges em relação ao projeto de progredir pela educação, assim que constituíram família. As mulheres, ao exercerem a maternidade, tiveram que deixar os estudos para se dedicar inteiramente aos cuidados com as crianças e com o lar, pelo menos enquanto os filhos estavam pequenos e necessitavam de maiores cuidados e atenção.

Aquelas que continuaram seus estudos ou passaram a trabalhar após o casamento, só o fizeram depois dos filhos crescidos. Muitas alimentavam o desejo de se tornarem independentes, de viajarem pelo mundo em missão religiosa, de exercerem uma profissão, mas diante do desafio da maternidade e da obrigação moral que esta lhes traz, optaram por abdicar, em alguns casos momentaneamente, de seus projetos de cunho individual para se dedicarem à família.

De acordo com Fonseca (2000), ser uma mãe devotada, ao lado do papel de dona-de-casa eficiente, constitui-se uma das principais virtudes da mulher de classe popular. Deixar os filhos jogados à própria sorte, representaria um dos principais motivos de ataque à honra feminina. Por outro lado, dedicar-se aos filhos e vê-los mais tarde *progredindo* e bem *encaminhados* na vida, gera grande satisfação para a mãe, que percebe seu esforço como valendo a pena, conforme nos relata Sandra Sapoti:

[...] quando as meninas eram pequenas eu fiquei em casa com elas, não trabalhei, acompanhei de perto. Hoje mesmo tive conversando com uma amiga minha que foi muito bom porque elas foram bem encaminhadas. Não tenho arrependimento de ter ficado em casa com elas. Agora já posso deixá-las porque já foram criadas, já têm a base.

A presença cotidiana da mãe junto aos filhos, especialmente se esta tiver personalidade forte, contribui para que elas se tornem as principais responsáveis pelo sucesso escolar dos filhos, afirmação que é corroborada por Souza e Silva (2003), em estudo sobre a caminhada de jovens pobres para a universidade, que demonstra que a mãe, muito mais do que o pai, é incumbida das responsabilidades diretamente relacionadas à atividade escolar: preparar o material escolar, conduzir a criança à escola, participar das reuniões, falar com a professora e atividades análogas.

Segundo Sarti (2003), a relação entre pais e filhos é aquela onde se estabelece o vínculo mais forte, com as obrigações morais atuando de forma mais expressiva. Sarti (2003), argumenta que, na perspectiva dos pais, os filhos são essenciais para dar sentido a seu projeto de casamento, ‘fertilizando-o’, para não ser uma árvore seca. Dos filhos é esperada uma retribuição, que existe como compromisso moral: quando adultos, têm a obrigação moral de retribuir o esforço dispensado pelos pais assim que estes vierem a *precisar* ou bastando ser um *bom filho*, isto é, honesto, trabalhador.

Nesta pesquisa, detectei poucas mudanças no que tange à escolha da profissão pelas mulheres. Das quatro menores aprendizes, somente uma deseja ser engenheira eletricista. As demais, querem cursar Medicina. Dentre outras filhas que não participaram do programa, há quem planeje fazer vestibular para Fisioterapia, Farmácia, enfim, a opção continua sendo pelo que tradicionalmente consideram-se “profissões mais femininas”, todas relacionadas com o *cuidar e o servir*.

No que se refere aos projetos de constituir família, pelo menos ao nível do discurso, a carreira profissional vem sendo colocada como prioritária, algo que elas fazem questão de informar, mesmo sem serem questionadas a respeito. Entretanto, há de se considerar que suas mães, antes do casamento, também tiveram seus projetos individuais, que foram abandonados momentaneamente ou mesmo trocados pelos projetos de cunho familiar.

Resta saber como essa nova geração de mulheres conciliará seu projeto de carreira profissional no momento de constituir família, quando terão de se

defrontar com uma série de obrigações morais relacionadas aos papéis tradicionalmente designados às mulheres.

Por outro lado, cabe destacar que o processo de individuação da mulher não tem o mesmo peso em todas as camadas e grupos sociais, levando-se em consideração que os mais pobres não têm condições de bancar o processo de individuação, esbarrando na impossibilidade de se fazer escolhas ao mesmo nível dos mais ricos, como nos assinala Bauman (2004), e estando numa situação de dependência dos laços familiares e de parentesco, como exposto por Fonseca (2000) e Sarti (2003).

Sobre as aspirações profissionais desses jovens em relação ao futuro e as limitações impostas pela sua condição de classe, é o que trataremos no próximo tópico.

3.3 Meu Filho tem que ser Melhor que Eu

Ao pesquisar as famílias dos menores aprendizes, estive atenta não só aos padrões de gênero, mas também às aspirações profissionais desses jovens, sendo esse aspecto que nos remeteu ao estudo de Guimarães (1995), sobre operários do Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia.

Pela capacitação técnica recebida no SENAI, mediante convênio com a Alumar e também pelo fato de muitos desses jovens terem cursado o Ensino Médio no CEFET (escola técnica federal), eles se tornam quase candidatos naturais aos cargos de técnico de nível médio da empresa. Entretanto, na pesquisa de campo, observei que as aspirações dos ex-menores aprendizes estão voltadas para a obtenção do título de doutor / bacharel. Sonho esse que não é só dos jovens, mas também dos seus pais, os quais, conforme já mencionado em diferentes momentos, nutrem a expectativa de ascensão social, mediante elevação do nível educacional dos filhos. *“A gente quer que os filhos consigam mais do que a gente já conseguiu”*. Foi assim que um pai respondeu, quando questionado sobre a possibilidade de seu filho vir a ocupar um cargo de mecânico ou eletricitista na Alumar. Ele complementou assim: *“Todo mundo gostaria de ver seu filho trabalhando numa empresa como a Alumar. Já pensou, a minha filha sendo uma engenheira lá?”* Esse comentário gera o questionamento: o peso que tem a Alumar na comunidade de São Luís influiria na

aceitação da família de que uma filha desempenhasse nessa empresa uma função considerada masculina?

Segundo informações de profissionais que fazem o recrutamento de pessoal para a empresa, os relatos obtidos nos processos seletivos confirmam a percepção existente em São Luís, de que fazer parte do quadro de funcionários da Alumar, significa possuir salários mais elevados que a média do mercado de trabalho local e ter melhores oportunidades de desenvolvimento profissional. Por outro lado, significa também, jornada de trabalho nem sempre compatível com os hábitos de famílias populares, especialmente no caso das mulheres, de quem é exigido o cuidado com o lar, associando-se trabalho feminino com desordem familiar.

Já pensou, a minha filha sendo uma engenheira na Alumar? Volto a essa sentença, porque ela parece apontar para um aspecto com o qual a Alumar terá que se deparar: a estratégia de ascensão pela educação pode reduzir a oferta de candidatos para os cargos de nível técnico ou poderá fomentar uma situação em que esses cargos sejam ocupados por jovens que aceitem o emprego apenas como investimento transitório, enquanto reúnem condições para o ingresso no curso superior.

4 DISCURSO E PRÁTICA: O CENÁRIO DA ALUMAR DIANTE DA INTENSIFICAÇÃO DO PROCESSO DE INCLUSÃO DE MULHERES NO SEU QUADRO DE PESSOAL

Podemos definir 2004 como o ano em que a Alumar iniciou um processo mais intenso no sentido de aumentar a participação feminina no seu quadro de pessoal. Logo, achamos pertinente fazer alguns registros de reações e eventos ocorridos no interior da organização a partir de então, pois estes são importantes para o objetivo desta pesquisa: identificar condicionantes culturais que podem facilitar ou dificultar o processo de inclusão de mulheres.

Conforme já mencionado em capítulo anterior, constam do planejamento estratégico da Alumar objetivos que remetem ao aumento da participação das mulheres no seu quadro de pessoal. No início de cada ano, as principais metas da empresa são divulgadas para cem por cento dos empregados num processo internamente denominado “*deployment do plano operacional*”. Isto é feito com a utilização de linguagem que pretende ser adequada aos diferentes grupos de funcionários, pois o objetivo da comunicação é que cada empregado perceba qual a sua parcela de contribuição para o alcance das metas da organização.

A seguir, na figura 2, reproduzimos o material que utilizado para divulgar, junto ao pessoal de nível operacional, as metas de 2005 referentes à inclusão de mulheres e de pessoas portadoras de deficiência na empresa.

PESSOAS ALUMAR 2005

As cores, raças e diferenças do Brasil...

...estão presentes na Alumar.

GARANTIR AMBIENTE DE INCLUSÃO

GARANTIR AMBIENTE DE INCLUSÃO

GARANTIR AMBIENTE DE INCLUSÃO

✓ A Alumar deseja ter um ambiente de diversidade e multiplicidade de raça, sexo, religião, de condição física e de idéias. A empresa busca valorizar as diferenças.

Metas

✓ Atingir 7% de mulheres no efetivo da Alumar

✓ Contratar / reabilitar empregados portadores de deficiência até o nível de 2,6% do efetivo da Alumar.

O que posso fazer para atingir nossas metas?

✓ Saber trabalhar com pessoas diferentes.

✓ Perceber as vantagens de um ambiente de Inclusão: troca de idéias, ampliação dos conhecimentos, diferentes alternativas para solução de problemas, etc.

Figura 2 – Material de divulgação das metas de inclusão (Alumar-2005)

A informação sobre o interesse da Alumar em aumentar a contratação de mulheres provocou reações dos funcionários. Algumas delas são reproduzidas a seguir:

- “Mais mulheres, que bom! o ambiente vai ficar mais interessante”;
- “Eu só quero saber se elas irão fazer todas as tarefas de um operador ou se vão ficar só no serviço leve”;
- “Eu acho uma boa, pois sendo bom de serviço, tanto faz ser homem ou mulher”.

4.1 Um Avanço Significativo

Em 2004 as mulheres preencheram 22% das contratações. Em 2005 esse percentual foi de 35%. O quadro abaixo mostra para que cargos elas foram contratadas.

Tabela 11 – Admissões de Mulheres na Alumar – 2005

MULHERES ADMITIDAS NA ALUMAR - 2005				
Área	Total de admissões	Mulheres admitidas	Percentual de mulheres admitidas	
Administrativa	5	3	60%	
Produção	43	14	33%	
Geral	48	17	35%	
ADMISSÃO DE MULHERES NA PRODUÇÃO - 2005				
Nível	Cargo	Admitidos		Percentual de mulheres admitidas
		Total	Mulheres	
Superior	Engenheiro	16	9	56%
	Total superior	16	9	56%
Técnico	Eletricista	5	0	0%
	Instrumentista	1		0%
	Mecânica	5	3	60%
	Tec química	3	1	33%
	Tec segurança	1	0	0%
	Total Técnico	15	4	27%
Operacional	Amostrista	1		0%
	Operador	11	1	9%
	Total Operacional	12	1	8%
TOTAL PRODUÇÃO		43	14	33%

Fonte: Recursos Humanos – Alumar

Percebe-se que em relação ao total de admissões as mulheres continuam preenchendo, percentualmente, mais vagas da área administrativa do que da área de produção. Entretanto, houve uma mudança quanto à distribuição daquelas que foram contratadas. No segundo capítulo, (ver Tabela 4), vimos que ia para a produção a minoria das mulheres contratadas: 7% em 1984, 29% em 1994, 43% em 2004. Já em 2005, 14 das 17 mulheres admitidas na Alumar, foram para a produção, ou seja, 82%. A tabela acima mostra os cargos que essas mulheres ocuparam na produção e evidencia um fato inédito no histórico da empresa: as mulheres preencheram a maioria dos cargos de engenharia. Um outro fato histórico observado nos dados abaixo é a contratação de uma mulher para o cargo de operador. Foi a primeira da Alumar. Ela se chama Maria da Paz (ver Foto 1). Seu ingresso na empresa se deu através de seleção dentre os concludentes do Programa de Formação de Operadores (PFO) do ano de 2005, sobre o qual comentaremos a seguir.



Foto 1 - Primeira operadora da Alumar

Em maio de 2005, a Alumar iniciou o recrutamento de mulheres para participar do programa de formação de operadores - PFO. Era a primeira vez que mulheres seriam incluídas nesse programa que forma candidatos ao cargo de operador. Esse processo foi cercado de cuidados da área de recrutamento e seleção, que considerava fator crítico de sucesso para a inclusão de mulheres na operação, a escolha certa das pioneiras. Eram 51 vagas para serem preenchidas com os melhores candidatos, que poderiam ser homens ou mulheres. A consultoria responsável pelo recrutamento saiu à procura de mulheres. Isto era dispensável com relação aos homens, pois havia inúmeros candidatos aguardando a oportunidade de serem chamados.

A consultoria buscou as seguintes alternativas para captação das mulheres: listagens do SENAI com concludentes de alguns cursos voltados para a produção, profissionais que atuavam como frentistas em postos de combustível, ex-alunas dos cursos de segurança patrimonial das empresas de vigilância, por exemplo.

Partiu-se do pressuposto de que essas mulheres poderiam ter melhor adaptação, pois já haviam tido alguma experiência em trabalhos considerados masculinos.

No total, foram recrutadas 160 mulheres, destas, 17 chegaram à etapa final de entrevista com profissionais do setor específico de trabalho. Nesse

momento, elas estavam concorrendo com 49 homens que também foram indicados para essa etapa.

O cuidado dos selecionadores no recrutamento das mulheres surtiu o resultado esperado, pois apenas 4 foram eliminadas nas entrevistas. As classificadas foram muito elogiadas como mulheres com *perfil adequado para a operação*. Entenda-se isto, principalmente como dinamismo e nível de energia para uma atividade considerada masculina.

Para que se pudesse identificar se haveria abordagens diferenciadas no processo seletivo das mulheres, a área de Recursos Humanos incluiu no comitê de seleção um estagiário de ciências sociais, que já atuava na empresa há 8 meses. O comitê de seleção é um grupo de entrevistadores composto por chefias das áreas nas quais atuará o futuro empregado e profissionais da área de recursos humanos, que juntos entrevistam individualmente os candidatos e, ao final do processo, fazem uma classificação entre aqueles indicados para a fase final de exames médicos. Esse estagiário também acompanhou algumas das visitas prévias. Essas visitas precedem as entrevistas e têm o objetivo de possibilitar que os candidatos conheçam o tipo de trabalho que executarão para decidirem se desejam continuar no processo seletivo.

Embora todo o processo seletivo tenha sido conduzido em turmas heterogêneas, na etapa das visitas foram montadas turmas específicas de mulheres. A consultoria considerava que dessa forma seria mais fácil observar as reações das mulheres naquele contexto totalmente novo para elas. Não houve desistência nessa etapa do processo.

Do conjunto de perguntas reproduzidas abaixo, que foram dirigidas aos candidatos após a visita, observou-se que somente para as mulheres era perguntado se o cônjuge aceitaria bem a rotina de trabalho à qual ela estaria exposta.

Exemplos das questões: das atividades observadas, quais você acredita que terá mais facilidade / dificuldade de desempenhar? No dia-a-dia das atividades será necessário que você se dirija ao campo onde só atuam homens, isso a incomoda? Utilizar os EPIs é algo que a incomoda? Por que você gostaria de atuar na área operacional? Trabalhando nessa área você poderá ser escalada para trabalhar à noite. Como ficaria em casa? **O esposo aceitaria bem?** Quais as

maiores dificuldades que você vislumbra que teria para o desempenho de suas atividades na área operacional?

Foi realizado também um teste situacional, enfocando questões relacionadas ao trabalho em turno, como por exemplo, a da necessidade de alterar a vida social por ter que estar na fábrica à noite e em finais de semana. Buscava-se identificar as atitudes que elas tomariam para solucionar os eventuais problemas.

Durante a visita à fábrica, o trânsito das mulheres na área de trabalho da empresa efetuada para auxiliar no processo seletivo já foi suficiente para gerar comentários entre os operários. Algumas de suas reações foram manifestadas através do *Eu Queria Saber*, que é um canal de comunicação através do qual os empregados enviam mensagens eletrônicas diretamente para o diretor da fábrica, de forma anônima ou identificada, conforme sua escolha. A grande maioria das mensagens chega de forma anônima. Todas são respondidas pelo diretor, que publica as respostas num sistema on-line ao qual todos os funcionários têm acesso, pois quem não tem um computador de uso pessoal no trabalho pode utilizar terminais disponibilizados em vários pontos da fábrica, através dos quais pode perguntar e ler as respostas. Os empregados só tomam conhecimento das perguntas quando publicadas as respostas.

Abaixo, reprodução na íntegra, de algumas dessas mensagens referentes à inclusão de mulheres na operação, com respectivas respostas.

9/5/2005 - Gostaria de saber em qual área que as operadoras vão trabalhar, Refinaria , Porto , Redução, quantas vagas estão sendo oferecidas?

Colega, boa tarde. Não estamos fixando vagas para mulheres. Elas deverão concorrer por competência e não por cotas. Um abraço, Nilson Souza

4/6/2005 - SR.NILSON mulher na sala de cubas é o mesmo que um bife na jaula dos leões, que perigo, não acha?

Caro colega, boa tarde. Porque seria assim aqui, se existem homens e mulheres na praia, na cidade, de dia, de noite, na rua, na praça. No trabalho não é diferente, isto é um pedaço da sociedade. Somente posso contar com pessoas educadas. Estas continuam, as demais podem não ser mais necessárias. Nilson Souza

4/6/2005 - Sr.Nilson colocar mulher para trabalhar na operação principalmente no turno não seria o mesmo que colocar um frango no covil dos lobos? Obrigado.

Caro colega, boa tarde. Cada um de nós, ao aceitar trabalhar na Alumar tem um compromisso ético de respeito mútuo. Não depende de horário de trabalho, departamento, etc. Desrespeitos foram, são e serão inadmissíveis. Abraço, Nilson Souza.

Quadro 1 – Algumas perguntas e respostas do EQS sobre a inclusão de mulheres na operação

Pelo índice de utilização e pela abrangência dos assuntos tratados, o *Eu Quería Saber* transformou-se numa importante ferramenta de leitura de clima organizacional. Para propiciar ao leitor uma melhor idéia do que é esse canal de comunicação no qual estão chegando perguntas sobre a inclusão das operadoras, listamos abaixo alguns exemplos de perguntas que também remetem à questão de gênero.

17/9/2004 - Sr. Nilson. Por que não há mulheres em cargos de liderança na Alumar? Supervisão, superintendência e gerência. Não é estranho? Grato

Caro colega, boa tarde. Não temos nenhuma restrição neste sentido. Temos profissionais que muito em breve estarão compondo a liderança de nossa fábrica. Um abraço, Nilson Souza

8/1/2004 - Quais os cargos que poderiam ser ocupados por mulheres que têm somente o curso de educação geral em nível médio e como elas podem se candidatar para o mesmo?

Prezada futura colega, bom dia. As chances para quem tem escolaridade de nível médio são maiores quando a formação é de nível técnico (elétrica, mecânica, química, etc). Cargos que podem ser ocupados com educação geral são: assistente administrativo, conferente de almoxarifado, controlador de materiais. Todos os interessados em concorrer a vagas na Alumar deverão encaminhar o currículo para as consultorias prestadoras de serviço.

9/6/2004 - Gostaria de fazer um registro e obter alguma posição sua: Quero registrar que às vezes me sinto inibida e até envergonhada com os olhares de muitos funcionários da Alumar e Contratadas. Sou mulher e a exemplos de outras que também já me falaram não se sentem bem com alguns desses olhares muito indiscretos. Será que não podia ser feito uma comunicação na tentativa de conscientizar os moços que às vezes olham indiscretamente que a mulher tá conquistando cada vez mais seu espaço e que eles precisam se acostumar a trabalhar entre senhoras e senhoritas sem lhes causar tantos constrangimentos?

Prezada colega, boa tarde. Estive conversando com algumas colegas sobre este assunto. A postura, vestuário, profissionalismo devem imperar neste caso. A situação que se refere é presente em todos âmbitos de nossa sociedade, isso não justifica, mas mostra que se trata de uma mudança cultural em curso, que normalmente segue lenta. Contudo caso seja abordada ou provocada com algum constrangimento, isso é contrário às nossas normas de conduta e precisa ser informado. Você pode fazer isso diretamente a mim ou através de nossa linha de Conduta Ética, no numero 080070211554. Um abraço. Nilson Souza

18/7/2005 - Sr. Diretor, o problema é o seguinte: todos os dias quando entro no ônibus (linha 24) a maioria das poltronas do lado da janela estão ocupadas e fechadas(para não bagunçar o cabelo das mulheres!), então fico sufocado e peço para abrir, mas elas ficam danadas de raiva e não permitem abrir as mesmas! O que o Sr. pode fazer para nos ajudar?

Caro colega, bom dia. Estamos analisando esta situação por outra ótica, mais de segurança, através da instalação de ar condicionado nestes veículos. Grato, Nilson Souza

Quadro 2 – Algumas perguntas e respostas do EQS relacionadas a gênero

As duas últimas questões dão indícios de que a empresa terá que estar atenta a possíveis conflitos entre funcionários e funcionárias. Isso nos remete a um estudo realizado por Muniz (2002), sobre seleção interna e as exclusões de

trabalhadores e trabalhadoras na área produtiva de uma fábrica de Campinas – S.P. Nesse estudo, Muniz (2002), comenta sobre a seleção interna (feita pelos próprios colegas) de integrantes de núcleos de trabalhos semi-autônomos, onde estavam sendo excluídos aqueles (homens e mulheres) que não faziam parte do círculo de amizades daquele núcleo que estava realizando a seleção. Sendo que, fazer parte do círculo de amizades significava, para eles, saírem juntos para beber depois do trabalho, jogar futebol juntos, ou seja, manter uma relação pessoal. Situação que deixava as mulheres em desvantagem, pois dificilmente elas estariam fazendo este tipo de programa com os seus colegas homens.

4.2 A Primeira Turma Mista do Programa de Formação de Operadores-PFO

Ao final do processo seletivo, a turma de 2005 do Programa de Formação de Operadores – PFO, ficou formada por 38 homens e 13 mulheres. Estas, após terem ultrapassado com mérito a etapa de seleção, teriam que passar por mais uma avaliação – o período de treinamento com duração de três meses. As 13 mulheres foram distribuídas nas áreas operacionais da seguinte forma: 04 na redução e 09 na refinaria. Na Refinaria (processo químico de transformação da bauxita para a alumina), elas foram alocadas em todas as áreas em que havia vagas, dividindo-as com os treinandos homens. Na Redução (processo metalúrgico de transformação da alumina em alumínio), elas ficaram concentradas na área de Eletrodos, executando as mesmas tarefas que os homens. Embora houvesse vagas para outras áreas da redução, como sala de cubas e Lingotamento, a empresa evitou nesse primeiro momento incluir mulheres nessas áreas, devido à concentração de tarefas com maior exigência de esforço físico. A empresa informa que, após análise mais detalhada de higiene ocupacional, a inclusão de mulheres nesses postos poderá ser considerada.

A área de Recursos Humanos da empresa nos informou que o treinamento transcorreu dentro da normalidade e que os comentários sobre a atuação das “pioneiras” eram sempre positivos, embora carregadas de certa surpresa pelo fato de estarem “pegando no pesado” (ver APÊNDICE B).

No terceiro mês de treinamento, foi realizada uma reunião com as 13 mulheres para uma conversa de avaliação. O objetivo era identificar oportunidades de melhoria em todos os processos, de recrutamento, de treinamento, de integração,

de gerenciamento, etc. Neste momento, agi muito mais como a pesquisadora do tema gênero, do que como profissional de Recursos Humanos. A conversa, levada num clima de intimidade, foi muito interessante. A seguir, alguns registros.

Relatos obtidos durante a reunião com as 13 pioneiras:

– Sobre a reação dos colegas homens:

- *“Não ouvi nenhuma piadinha e recebi apoio e orientação”;*
- *“Eles ficaram assustados com a nossa presença”;*
- *“A recepção na minha área eu diria que foi até carinhosa, embora com atitude de surpresa por estarmos desenvolvendo uma atividade só desenvolvida por homens até a nossa chegada”;*
- *“Para algumas atividades de lazer eles nos convidavam, para outras não e diziam: esta não dá para vocês”;*
- *“Eles diziam, você não vai conseguir e eu dizia: quero tentar”;*
- *“Os operadores dizem que está dando gosto ver a limpeza da área após a nossa chegada e eu acho que é bom, e seguro trabalhar numa área limpa”;*
- *“Elas até aprenderam rápido, diziam alguns”;*
- *“Quando a gente fazia reunião de trabalho era como se fosse um deles. Alguns diziam que nós éramos homens para eles”.*

– Sobre as tarefas mais difíceis:

- Abrir válvula do lavador (foi difícil, agora não é mais) .
- Troca de bomba de pneutorque
- Quando o anodo engatava na cabine de sopro.
- Quando os rolamento dos pallets estavam gastos e nós tínhamos que “dar uma força para a corrente”.

– Sobre outras dificuldades:

- Constrangimento: tive que falar para o meu chefe que havia ficado menstruada, pois teria que deixar o posto de trabalho para me trocar.
- A falta de banheiro feminino nas áreas.
- A calça do uniforme tem o corte masculino, por mais que você arrume não fica bem.

– Situações / experiências especiais:

- *“Foi gratificante quando vieram operadores transferidos de outra área e tive que ensinar a eles o que já havia aprendido”;*
- *“No churrasco de reconhecimento, do qual participaram as famílias, foi legal. No início as esposas demonstraram atitudes de ciúmes, mas depois... tudo bem”;*
- *“Queria participar de uma confraternização de despedida dos grupos que trabalhavam juntos no regime de trabalho anterior e que iriam se separar em função do horário fixo. Não deu para eu ir porque tinha que fazer o almoço para o marido”.*

– Sobre a reação de pessoas fora da empresa: (família, vizinhança, amigos, etc):

- *“Quando souberam que eu estava trabalhando na Alumar, aumentaram as visitas das revendedoras de produtos Natura, Avon e também os convites para chá de bebê, chá de casa nova, etc, pois entendem que trabalhar na Alumar é sinônimo de ganhar bem”;*
- *“Não importa a função que você desempenha, basta vestir o uniforme da Alumar para você ser prestigiada lá fora”;*
- *“Quando comecei a trabalhar no horário da noite a minha família provocava, dizendo que o meu marido arrumaria outra mulher”;*
- *“Provocavam o meu marido porque eu era a única mulher num grupo de 12 homens”;*
- *“Os maridos sentiram orgulho por estarmos trabalhando na Alumar”;*
- *“O meu marido mudou o comportamento, até faz café e jantar para mim”;*
- *“Certo dia o meu marido brincou, comentando com orgulho: esta bolsa que ela está carregando é de trabalho da Alumar não é de manicure não”.*

Comparando-se os relatos das treinandas do PFO com o das menores aprendizes, percebe-se uma diferença no nível de aspiração, o que leva a crer que a Alumar terá mais facilidade em contratar mulheres para os cargos de operação do que para os cargos de manutenção (eletricistas, mecânicos). Para ambos, a exigência de escolaridade é o ensino médio, sendo que para os cargos de eletricista

e mecânico é exigido que esse ensino médio tenha sido obtido em curso técnico. O ingresso num desses cursos se dá mediante um concorrido processo seletivo, pois atualmente em São Luís, apenas o Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET, está propiciando esta formação. Ou seja, quem ultrapassou essa barreira já tem um diferencial e sonha mais alto.

Nesta pesquisa, pudemos perceber que as mulheres continuam optando por “profissões femininas”, o que nos faz retomar uma das nossas indagações: incluir mulheres em cargos não caracterizados como femininos, será um grande dificultador ou esta barreira será minimizada em função da atratividade da Alumar e do *status* conferido na região às pessoas que lá trabalham? Os comentários das pioneiras fazem acreditar na segunda alternativa.

O relato das treinandas aponta para a idéia de que no atual ambiente industrial de acirrada concorrência mundial, o que conta é a competência e os resultados que os profissionais possam gerar independentemente do seu sexo. Os empecilhos para a admissão e progresso das mulheres nas empresas são de natureza cultural.

Variáveis culturais e força de mercado estão em constante confronto e somente culturas progressistas podem sobreviver ao ambiente de modernidade. Culturas organizacionais retrógradas conseguem sobreviver, apenas, porque servem mercados e ambientes estáveis, algo que se torna cada vez mais raro na economia moderna. Setores em que a força física predomina (construção civil, siderurgia, etc) tendem a reforçar a cultura machista [...]. (LEITE, 1994, p. 238).

4.3 As Eleitas

A seguir, apresentamos um breve perfil das mulheres da primeira turma mista do Programa de Formação de Operadores da Alumar e abaixo foto das pioneiras em matéria publicada no Alumar Notícias.

1. Dayana Cristina Sousa Silva

Nascimento: 14/12/1981 em São Luís- Ma.

Estado Civil: solteira.

Nº de filhos: 1, nascido em 02/08/2000.

Experiência anterior à Alumar: atendente em posto de gasolina, secretária em empresa de serviços gerais, operadora de caixa em supermercado.

Informações sobre a família: os pais tiveram 3 filhos. A mãe é atendente em uma lanchonete e o pai é aposentado.

2. Jeane de Freitas Santos

Nascimento: 18/10/1980.

Estado Civil: casada.

Nº de filhos: 1, nascido em 20/04/97.

Experiência anterior à Alumar: serviços gerais em empresa de limpeza, panfletagem em empresa de publicidade.

Informações sobre a família: os pais tiveram 7 filhos, A mãe é dona-de-casa e o pai é falecido há 17 anos.

3. Flávia Vitorina dos Santos

Nascimento: 09/09/1975.

Estado Civil: casada.

Nº de filhos: 2, nascidos em: 20/08/98 e 08/08/2002.

Experiência anterior à Alumar: auxiliar de consultório médico, vendedora em loja de confecção, artesanato e decoração infantil.

Informações sobre a família: seus pais tiveram 4 filhos. A mãe é costureira e o pai operador de máquina.

Profissão do marido: na época, estava desempregado, antes trabalhava na manutenção elétrica na CVRD.

4. Faine Kelly Ferreira Barbosa

Nascimento: 21/08/1984.

Estado Civil: Solteira.

Nº de filhos: nenhum.

Experiência anterior à Alumar: vendedora em ótica e mercearia.

Informações sobre a família: Mora com pai, madrasta e dois irmãos, seus pais tiveram 6 filhos. A mãe é professora e o pai comerciante.

5. Walbelice Marques dos Santos

Nascimento: 27/02/1985.

Estado Civil: solteira.

Nº de filhos: nenhum.

Experiência anterior à Alumar: sem experiência profissional anterior.

Informações sobre a família: seus pais tiveram 8 filhos. A mãe é comerciante e o pai mecânico.

6. Maria da Conceição Cunha

Nascimento: 08/12/1971.

Estado Civil: Solteira.

N° de filhos: 1, nascido em 17/05/1993.

Experiência anterior à Alumar: professora.

Informações sobre a família: seus pais tiveram 10 filhos. A mãe é dona-de-casa e o pai aposentado e comerciante.

7. Vanessa Gardênia de Carvalho Mota

Nascimento: 19/08/1976.

Estado Civil: solteira.

N° de filhos: nenhum.

Experiência anterior à Alumar: guarda de segurança em festa, balconista, cobradora de ônibus, garçonete.

Informações sobre a família: possui um irmão e seus pais são aposentados, a mãe como auxiliar de enfermagem e o pai como eletricitista.

8. Glayciane Santos Gama Mendes

Nascimento: 18/05/1983.

Estado Civil: casada.

N° de filhos: nenhum.

Experiência anterior à Alumar: auxiliar de escritório.

Informações sobre a família: seus pais são comerciantes e tiveram 3 filhas.

Trabalho do Marido: trabalha em banca do mercado do peixe como autônomo.

9. Maria da Paz dos Santos

Nascimento: 25/01/1963.

Estado Civil: casada.

N° de filhos: três, nascidos em 06/04/1989, 01/08/1991 e 15/05/1996.

Experiência anterior à Alumar: operária de fábrica de colchões, segurança em festa e vigilante.

Informações sobre a família: seus pais tiveram 09 filhos, a mãe é dona-de-casa e o pai açougueiro.

10. Ana Cléa Gonçalves dos Reis

Nascimento: 15/07/1979.

Estado Civil: solteira.

N° de filhos: não possui.

Experiência anterior à Alumar: comerciária e vigilante.

Informações sobre a família: seus pais tiveram 5 filhos. A mãe é doméstica e o pai carpinteiro aposentado.

11. Aline Soares Silva

Nascimento: 17/09/1984.

Estado Civil: solteira.

N° de filhos: um filho nascido em 19/03/2002.

Experiência anterior à Alumar: sem experiência anterior.

Informações sobre a família: seus pais tiveram quatro filhos. A mãe é agente comunitária de saúde e o pai operador na Alumar.

12. Keyllane Santos Gama

Nascimento: 27/05/1986.

Estado Civil: solteira.

N° de filhos: não possui.

Experiência anterior à Alumar: sem experiência anterior.

Informações sobre a família: seus pais tiveram três filhos. Ambos são comerciantes.

13. Silvana Pires dos Santos

Nascimento: 25/11/1983.

Estado Civil: casada.

N° de filhos: não possui.

Experiência anterior à Alumar: estagiária de nível técnico na Alumar, auxiliar de escritório.

A seguir, matéria publicada no jornal interno da Alumar em que aparecem as 13 mulheres participantes da primeira turma mista do PFO juntamente com a autora desta pesquisa.

Embora as 13 pioneiras tenham sido bem avaliadas durante o período de treinamento, os profissionais da área de Recursos Humanos da Alumar dizem que ainda não é possível afirmar objetivamente qual o perfil de mulher que mais se encaixa na função de operadora da Alumar, pois o ingresso delas ainda está num contexto de novidade. A resposta virá com a contratação de um número maior de

mulheres e o seu acompanhamento, observando que fatores determinam o sucesso de umas e não de outras.



Igualdade de oportunidades sim, privilégios não!

Nos últimos cinqüentanos, o mundo tem presenciado o avanço das mulheres em todas as áreas da vida social: na política, nas ciências, nas artes e mesmo na religião. Apesar dos vários fatores que ainda dificultam a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, em várias funções consideradas masculinas já se percebe a presença feminina. Este fato começa a acontecer também na Alumar, onde a participação feminina, antes concentrada nas áreas administrativas, agora vem se estendendo para as áreas de produção. Em 2005 das 5 vagas para o cargo de mecânico, 3 foram preenchidas por mulheres. Elas também preencheram 2 vagas de eletricitista e 9 das 15 vagas de engenharia. Pela primeira vez mulheres participaram do Programa de Formação de Operadores. A primeira das 13 que foram treinadas já foi admitida para a Refinaria. Ela é Maria da Paz, a primeira operadora da Alumar. "No início do período de treinamento houve alguns colegas que duvidavam que eu seria capaz de realizar atividades mais pesadas como bater válvula, por exemplo. Hoje já estou admitida e não sinto nenhuma discriminação, pois recebo atribuições iguais às dos homens e estou contando com o respeito dos pares e dos gestores", afirma. Segundo Luís Augusto Linhares, Superintendente de Engenharia e Manutenção da Refinaria, que é uma área com um elevado número de mulheres, as profissionais entraram para a equipe por mérito. "Elas se sobressairam nos processos de seleção e alcançaram as melhores colocações", afirma. Em 1995, do total de mulheres empregadas na Alumar, 24% estavam atuando na produção, em 2005 este percentual subiu para 46%. Segundo Graça Abreu, Consultora de Recursos Humanos, isto é um bom avanço, considerando que a presença feminina ainda é reduzida nos cursos que capacitam para a área tecnológica. Para a empresa, inclusão não é simplesmente uma composição numérica, mas um processo que respeita e valoriza as diferenças como fator de contribuição para os resultados organizacionais.

para saber mais: maria.costa@alcoa.com.br



Equipe de mulheres da operação

Figura 3 – Participação de mulheres no PFO
Fonte: Alumar Notícias (dez./2005)

4.4 Engenharia: ainda um reduto masculino

No segundo capítulo, mencionamos a dificuldade da empresa em recrutar profissionais da área tecnológica devido ao reduzido número de mulheres ingressas nos cursos dessa área, tanto no nível técnico como mecânica, elétrica, eletrotécnica quanto no Ensino Superior, em especial na engenharia, cujo índice de presença feminina ainda é muito baixo.

Nos processos seletivos da Alumar, em entrevistas para o cargo de engenheiro, as mulheres candidatas, quase em sua totalidade, destacavam que suas famílias demonstravam preocupação pela opção delas pela área tecnológica, pois acreditavam que ao concluírem o curso de engenharia, não teriam as mesmas

oportunidades que os homens no mercado de trabalho, sendo preteridas por estes na disputa por uma vaga.

Um fato que justifica essa preocupação da família foi observado durante o levantamento de dados no CEFET-MA, sobre a participação feminina nos cursos técnicos de nível médio. Nessa escola, que no período de realização desta pesquisa era a única a oferecer curso de eletrotécnica em São Luís, podia-se ler no seu principal quadro de avisos um anúncio procurando técnico em elétrica. A vaga era para uma grande empresa, mas as mulheres que cursaram eletrotécnica não poderiam concorrer, pois estava explícita no cartaz a exigência de sexo masculino.

Esse contexto estimulou que a Alumar criasse o Sintonia, um projeto de incentivo à inclusão de mulheres na área tecnológica. A idéia do projeto é passar para a comunidade que a realidade está mudando e que existem oportunidades para as mulheres na área tecnológica. Isto estimularia a opção pela engenharia por parte de mulheres que têm essa aptidão, mas não fazem tal escolha com receio de serem prejudicadas pelo preconceito relacionado a gênero.

Através do *Projeto Sintonia*, a empresa premia com bolsas de inglês ou custeio de participação em eventos científicos durante a graduação, as mulheres com melhor classificação nos vestibulares dos cursos de maior demanda da Alumar – Engenharia Elétrica e Mecânica – das faculdades públicas de São Luís do Maranhão. A premissa é que as mulheres podem ser bem sucedidas em qualquer área compatível com as suas aptidões e podem não estar fazendo esta opção por considerar engenharia como reduto dos homens.

O lançamento do *Projeto Sintonia* ocorreu durante o Primeiro Fórum da Mulher, atividade que fez parte da programação da Semana Oficial de Engenharia e Arquitetura, um evento nacional da categoria que o Maranhão sediou pela primeira vez em novembro de 2004.

Abaixo, visualizamos nas figuras 4 e 5, material de divulgação do *Projeto Sintonia* (ver ANEXO C).



Figura 4 – Material de divulgação do *Projeto Sintonia*



Figura 5 – Material de divulgação do *Projeto Sintonia*

4.5 Questões de Gênero

A categoria gênero, enfoca o processo de construção sócio-cultural da feminilidade e da masculinidade em diferentes sociedades. Na citação a seguir,

recorro a Abramovay e Silva (2000, p. 347-348, grifos meus) que fazem uma síntese esclarecedora:

Uma análise das relações de gênero parte da premissa que a divisão de trabalho e as relações entre homens e mulheres não são construídas em função de suas características biológicas, senão de um produto social que legitima as relações de poder dentro de um processo histórico que pode ser transformado. Portanto, gênero é uma categoria social que permite analisar papéis, responsabilidades, limitações e oportunidades, que se dão de forma diferente, para homens e mulheres, no interior da unidade de produção, da família, da comunidade e da sociedade.

O contexto apresentado nesse capítulo evidencia dois ângulos da questão de gênero: as ações afirmativas implementadas pelas empresas e o reflexo destas no ambiente de trabalho.

Uma das grandes questões da contemporaneidade refere-se à diminuição das desigualdades entre os gêneros. Encaminhamento nesse sentido foi dado pela Cúpula do Milênio, evento realizado no ano de 2000 em New York, reunindo 147 chefes de Estado e de governo, constituindo-se no maior encontro de dirigentes mundiais até agora, para discutirem e aprovarem a “Declaração do Milênio” das Nações Unidas, que elenca oito desafios globais considerados mais urgentes a serem superados pelos 189 países membros da ONU até o ano de 2015, sendo o terceiro desses objetivos: “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher”. (VEIGA, 2004, p. 3).

Essa é uma das metas assumidas no Brasil pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, atendendo à conclamação feita pelo Secretário geral da ONU, Kofi Annan à comunidade empresarial internacional através do *Pacto Global*, programa instaurado em 1999, para que esta se comprometa com valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, “relações de trabalho e meio ambiente” (VEIGA, 2004, p. 3).

As políticas em favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres têm conseguido ser tema de debates entre os dirigentes de empresas. Um exemplo disso é uma matéria do jornal interno da Alcoa, empresa que administra a Alumar. Essa matéria se constitui na primeira mensagem do novo presidente da empresa dirigida aos funcionários após assumir o cargo em fevereiro de 2005 e vem com a tônica da inclusão (ver ANEXO D).

Ações afirmativas, projeto diversidade, programa de inclusão, são variações de termos que representam um único fato: as empresas estão interessadas em tirar vantagens das diferenças entre aqueles que constituem o capital humano das organizações. Mas como isto está acontecendo? Ao ler material institucional de grandes corporações, percebemos que as empresas estão justificando as ações afirmativas como forma de trazer para o ambiente de trabalho diferentes habilidades, histórias de vida, jeito de trabalhar e percepções da realidade.

Na linha da competitividade, o argumento da direção da Alumar tem sido o seguinte: esta organização tem que estar sintonizada com a realidade social, de onde se abstrai que as mulheres são maioria da população brasileira, que estão com maior nível de escolaridade e têm potencial de realização idêntico ao dos homens. “Observar a população maranhense e constatar a predominância masculina e olhar para a equipe de profissionais da Alumar e quase não enxergar mulheres, evidencia uma grande oportunidade de melhoria à qual devemos dar atenção”. Estas palavras são constantemente proferidas por Nilson Souza, diretor da Alumar.

Certamente esse direcionamento tem alavancado várias ações que a empresa tem implementado no sentido de propiciar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A principal delas foi incluir esse item no plano estratégico da empresa, o que dá maior visibilidade ao assunto dentro da organização, propiciando a identificação de fatores críticos de sucesso para o alcance das metas de inclusão.

Os relatos observados ao longo desse capítulo, provenientes tanto dos funcionários da operação, quanto das operadoras em treinamento, evidenciam o impacto da inserção de mulheres numa área de quase exclusividade masculina. Gostaríamos de ressaltar alguns detalhes sutis percebidos nessas falas, que surgem revestidas pelo estereótipo de “ser homem” e “ser mulher” e que resultam dos padrões culturais de gênero. Nesse sentido, alguns aspectos nos chamam a atenção:

- Ao se manifestarem no Eu Queria Saber falando do perigo que as mulheres correriam ao ingressarem numa “área de homens”, os operadores colocam a atração sexual entre homens e mulheres no âmbito do trabalho e a vulnerabilidade delas nessa relação, como inevitável consequência do processo de inclusão destas na área de

produção. Atitude que reforça a crença de que ser homem é exercer o jogo da sedução e da conquista.

- A curiosidade sobre o número de vagas para mulheres e a repetição da frase: *“Eu acho uma boa, pois sendo bom de serviço, tanto faz ser homem ou mulher”*, que escutei de vários operadores, demonstra a preocupação de que não seja ferida a prática da meritocracia. Essa questão do mérito pode ser um facilitador no processo de inclusão na Alumar, que é de origem americana, sociedade onde o peso do mérito pessoal é altamente considerado e o desempenho e a iniciativa pessoal são os principais mecanismos de mobilidade social (BARBOSA, 1999). A partir desse quadro, pode-se considerar que, se não forem oferecidos privilégios às mulheres no que diz respeito à cobrança pelos resultados do trabalho, suas chances de sucesso na “área dos homens” ficam ampliadas.
- *“Os operadores dizem que está dando gosto ver a limpeza da área após a nossa chegada e eu acho que é bom e seguro trabalhar numa área limpa”*. Esta frase de uma das treinandas de operação remete à discussão feita por Muniz (2002) sobre o tipo de atividades relegadas às mulheres nas indústrias, as quais reproduzem a divisão sexual do trabalho realizado no âmbito doméstico. Nesse sentido, os elogios dos operadores quanto à limpeza da área após a chegada das mulheres reforça a imagem de que elas possuem habilidades “inatas” para executar tarefas ligadas às atividades domésticas.

Paralelo aos aspectos culturais da questão de gênero, os relatos também evidenciam a necessidade de que a empresa reveja outros aspectos de suporte ao processo de inclusão de mulheres na área operacional, como construção de mais banheiros femininos, e adequação de uniformes, por exemplo.

5 CONCLUSÃO

É importante resgatar a situação que impulsionou a realização deste estudo. Ocupando a função de Consultora de Recursos Humanos numa organização que decidiu aumentar a participação feminina no seu quadro de pessoal e estando diretamente envolvida com esse desafio, senti a necessidade de identificar fatores que poderiam facilitar ou se constituírem em dificuldades para o alcance dessas metas.

Tratando-se de uma indústria metalúrgica, tipo de empresa em que a grande maioria do quadro funcional se concentra no setor de produção, ficou evidente que qualquer tentativa de aumentar significativamente a participação das mulheres no quadro de pessoal, significaria ter que incluí-las em postos de trabalho que são tradicionalmente considerados masculinos.

O reconhecimento de que a sociedade atribui qualidades de gênero a espaços, funções e papéis profissionais, mostra que qualquer ação no sentido de agir sobre a inserção de mulheres na empresa teria que levar em consideração a dimensão cultural, ou seja, os padrões culturais relacionados à questão de gênero. E, ainda, consciente da importância do papel da família na definição das formas pelas quais se dá a participação das mulheres na sociedade e, mais especificamente no mercado de trabalho, tomei o grupo familiar como foco dessa investigação.

Iniciei este trabalho fazendo uma análise do cenário do Consórcio de Alumínio do Maranhão-Alumar, com o foco no perfil dos seus funcionários. A análise dos dados sobre área de atuação, escolaridade, idade e tempo de trabalho na empresa foram apresentados de forma comparativa entre o total de funcionários e os funcionários do sexo feminino, o que nos possibilitou fazer algumas constatações, como por exemplo, a de que as mulheres contratadas estão presentes predominantemente na área administrativa, embora o número maior de empregos esteja na produção, razão pela qual a estratégia da empresa de aumentar a contratação de mulheres passa pela inclusão destas nessa área, que ainda se constitui um reduto dos homens. Essa estatística dos funcionários também mostrou

algo que é amplamente divulgado em resultados de pesquisas sociológicas: as mulheres estão com maior nível de escolaridade.

Também foi feita uma breve análise sobre a participação feminina nas indústrias têxtil e de refinamento do babaçu, existentes no Maranhão até meados do século XX, através da qual se constata que as mulheres constituíram a principal força de trabalho nessas indústrias, ainda que fosse nítido o fenômeno da divisão sexual do trabalho, que reservava aos homens as tarefas mais especializadas e às mulheres as atribuições mais baixas dentro da hierarquia de cargos.

A análise sobre onde se encontra a mão-de-obra feminina na Alumar ao longo da história dessa empresa, demonstra que as mulheres estão concentradas nas áreas de apoio e pouco representadas na área de produção. Vários pesquisadores, como Hirata (2002), enfatizam que nas indústrias de processo contínuo, que é o caso de uma metalúrgica como a Alumar, a modernização tecnológica e organizacional, apesar de eliminar o trabalho de esforço físico e a conseqüente polarização entre trabalho leve e pesado, não quebrou a predominância masculina nessa indústria.

O interesse em reunir o máximo de informações sobre prováveis facilitadores ou dificultadores para a inserção de mulheres em atividades mais vinculadas à área tecnológica na Alumar, motivou um levantamento sobre o ingresso de mulheres em alguns cursos oferecidos pelo Centro Federal de Educação Tecnológica e pela Universidade Federal do Maranhão. Através desse levantamento, pode-se concluir que não existem grandes mudanças nesse quadro, ou seja, os cursos da área tecnológica continuam sendo predominantemente freqüentados por homens, fato que constitui um dificultador para as metas de inclusão de mulheres na Alumar.

No capítulo 3 é apresentado o resultado de entrevistas realizadas junto a dez famílias maranhenses, que foram escolhidas pelo fato de se constituírem alvo do processo de recrutamento de pessoal para a Alumar, uma vez que todas elas têm um filho ou filha ex-participante do Programa Menor Aprendiz da empresa.

Antes mesmo de qualquer consideração sobre as conclusões a que cheguei, acerca de padrões culturais relacionados à questão de gênero presentes nessas famílias, gostaria de registrar o enriquecimento pessoal que esta experiência me proporcionou. É comum se ouvir dizer que os pobres são pródigos em conversa, e foi por meio dessas conversas que ampliei o conhecimento acerca dos padrões

culturais relacionados à questão de gênero das famílias maranhenses. Foi um bom aprendizado observar a garra de Balbina Babaçu, o dinamismo de Graça Graviola, a habilidade política de Abgail Abricó ou a meiguice de Sandra Sapoti, mulheres e mães que lutam para que as dificuldades decorrentes da sua condição social não se sobreponham aos valores morais que receberam dos seus pais e que procuram transmitir aos seus filhos.

Afinal, que famílias eram essas? A maioria é de maranhenses e aquelas que não o são de origem, já se consideram como tal, por viverem nesta terra há tempos. Pertencem a grupos de classe popular e, embora em níveis diferentes, estão todas em processo de ascensão social.

O percurso da investigação realizada junto a essas famílias foi balizado pelas pesquisas de Cláudia Fonseca (2000), Cynthia Sarti (2003) e Antonio Guimarães (1995). As duas pesquisadoras analisaram famílias de grupos populares, ou seja, condição social similar à das famílias dos menores aprendizes, enquanto Guimarães estudou trajetórias de vida e mobilidade social de trabalhadores de indústrias de processo contínuo, semelhante ao da Alumar.

Sarti (2003) e Fonseca (2000), nos mostram que as famílias oriundas dos grupos populares têm um papel muito importante na definição dos projetos individuais e, ainda, um padrão muito mais rígido de divisão de papéis sexuais e de padrões de identidade de gênero. Embora tenham sido identificados sinais de mudança na última geração, através do discurso e de algumas atitudes dos menores aprendizes, esta pesquisa ainda ratifica algumas das conclusões dessas autoras. Pôde-se observar, nas visitas às famílias, que ainda persiste a distribuição desigual de tarefas domésticas entre homens e mulheres. Enquanto as esposas, mesmo que trabalhem fora, se sentem responsáveis pela organização do lar, para os homens, a implicação na execução dessas tarefas se dá mediante algum fato extraordinário, que acontece num momento de dificuldade das esposas, quando eles *dão uma mãozinha*. Entre os filhos já se percebe alguma mudança em relação a esse padrão. As irmãs exigem dos irmãos colaboração na tarefa de cuidar da casa. Mas a cobrança ainda é para “colaborar” e não para assumir “deveres” que teoricamente deveriam ser compartilhados entre todos os beneficiados pelos serviços domésticos. Vejamos o que diz Samara Sapoti, 18 anos, ao comentar sobre a divisão das tarefas domésticas com um futuro marido: “*Que me ajude na medida do possível, enquanto ele puder, se ele estiver muito ocupado, a gente tem de poupar, né? Se ele puder*

fazer pelo menos o serviço mais pesado, que ele me ajude". Vale ressaltar que Samara pretende ser médica, ou seja, com este pensamento e tendo que exercer a Medicina, atividade que ela diz não abrir mão, caso consiga passar no vestibular, o futuro lhe reserva uma grande sobrecarga de trabalho.

O depoimento da mãe de Samara, a seguir, parece evidenciar o que se vem afirmando: a família, principalmente de grupos populares, tem forte influência sobre o comportamento dos seus membros. *"É importante para a mulher que trabalha fora, saber administrar as coisas para não deixar falhas em casa. Eu trabalho fora há dois anos o dia todo, mas as tarefas de casa eu deixo certinhas"*. Sandra Sapoti. Percebe-se que a fala de Samara é um reflexo do comportamento da mãe.

Em vários relatos, evidenciaram-se as dificuldades de natureza moral que têm as mulheres de famílias populares em buscar afirmação individual, pois os elos de obrigações em relação a seus familiares tendem a prevalecer sobre os projetos individuais. Ou seja, para mulheres oriundas dessas famílias a carreira profissional pode exigir muito mais do que a dupla jornada decorrente do trabalho fora e dentro do lar. Para elas, o sucesso profissional traz ainda o peso da responsabilidade pelos *"menos favorecidos"* da família.

Percebe-se então uma situação que pode impulsionar as mulheres de classe popular para o mercado de trabalho, em função da necessidade que elas têm de realizar os sonhos ou suprir carências financeiras de outros membros da família. Ouvei de alguns filhos dessas famílias: *"quero ganhar muito dinheiro para ajudar a minha mãe"*.

Uma das questões focalizadas no decorrer dessa pesquisa foi a do impacto que teria para a Alumar a contratação de mulheres para as quais o trabalho externo não representa uma afirmação individual, mas, acima de tudo, um meio de cumprir obrigações familiares. Parece que o encargo de ter que ajudar a família pode aumentar o interesse em ingressar e fazer carreira no mercado formal de trabalho. Por outro lado, a empresa terá que estar atenta ao fato de que essas mulheres têm responsabilidades triplicadas e podem estar mais vulneráveis ao stress.

Um outro facilitador diz respeito ao fato de que essas mulheres, possíveis candidatas a vagas na Alumar, já convivem com a realidade de mães que trabalham

fora e, no caso das ex-menores aprendizes, também conta a experiência de trabalho já obtida, sobre a qual elas se referem: *“foi bom ganhar o meu próprio dinheiro”*.

Não encontrei, pelo menos entre as quatro garotas que participaram do Programa Menor Aprendiz, a tendência de seguir o padrão mencionado por Fonseca, segundo o qual as mulheres de classe popular querem um homem que as banque economicamente, evitando que elas trabalhem fora de casa. As ex-menores aprendizes estão, pelo menos ao nível do discurso, priorizando a carreira profissional. As quatro se referem ao casamento como projeto posterior à obtenção do diploma de curso superior e da estabilidade financeira. Segundo Muriel, se o casamento não der certo: *“[...] eu quero ter as minhas coisas, sair dali, ter meus filhos, poder me sustentar sem o marido”*.

Para os menores aprendizes, o projeto familiar de *melhorar de vida* e de progredir por meio dos estudos se expressa no desejo de cursar uma faculdade e adquirir o título de *doutor*. Os rapazes estão optando por cursos de Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Matemática ou Ciências Contábeis. Ao observar as escolhas das mulheres, um traço cultural perdura e se constitui dificultador para a inclusão destas na área tecnológica da Alumar, onde se encontra o maior número de postos de trabalho – elas continuam optando por profissões tidas tradicionalmente como femininas. Nessas famílias, a escolha das meninas está recaindo sobre os cursos de Medicina, Farmácia, Fisioterapia, que são profissões ligadas ao cuidar e ao servir. Apenas uma deseja cursar Engenharia Elétrica.

Neste trabalho, constatei algo que é amplamente divulgado como resultado de pesquisas sociais – há uma evolução nos níveis de escolaridade das mulheres brasileiras. Mesmo com as dificuldades para conciliar trabalho fora e dentro do lar, várias dessas mães de família voltaram aos estudos após os filhos estarem crescidos. Também as filhas estão se mostrando competitivas. Das quatro menores aprendizes, duas conquistaram as vagas do programa concorrendo com os irmãos mais velhos, e venceram. O nível de instrução, sem dúvida, é um fator que, na atualidade, viabiliza o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Mas se elas estão mais competitivas, por que ainda são minoria em empresas como a Alumar? Sendo a empresa uma metalúrgica, com maioria das funções consideradas masculinas pela tradição, podemos encontrar as causas da ausência feminina nos padrões culturais de gênero dominantes em nossa sociedade, que expulsam as

mulheres de profissões mais requisitadas pela Alumar. Sobre esse fenômeno, explica Bourdieu (2003, p. 113):

Quando indagamos de adolescentes a respeito de sua experiência escolar, não podemos deixar de chocar-nos com o peso das incitações e injunções, positivas ou negativas, dos pais, dos professores, sobretudo, dos orientadores escolares, ou dos colegas, sempre prontos a lembrar-lhes, de maneira tácita ou implícita, o destino que lhe é indicado pelo princípio da divisão tradicional: assim grande número delas observa como os professores das disciplinas científicas solicitam e estimulam menos as moças que os rapazes, e como os pais, tais como os professores ou os orientadores, as desviam, 'para seu bem', de determinadas carreiras consideradas masculinas (Quando seu pai lhe diz: 'você nunca vai se dar bem nessa profissão', isto é estupidamente vexaminoso), ainda mais porque eles encorajam seus irmãos a segui-las.

No decorrer desta pesquisa, a Alumar implantou alguns programas que visam contribuir para aumentar a participação feminina na empresa. No capítulo III, descrevemos esses programas, que prevêem resultados de curto e de médio prazos. Também nesse capítulo, evidenciamos alguns resultados significativos já alcançados e alguns até inéditos, como é o caso da contratação da primeira mulher operadora e o fato de terem preenchido com mulheres a maioria das vagas para cargos de engenheiro em 2005. Sendo as mulheres ainda minoria nos cursos de engenharia, esse resultado é relevante e, provavelmente, decorre do fato de a empresa estar colocando a inclusão de mulheres entre os seus objetivos estratégicos. Cappellin (2000), em estudo sobre a responsabilidade social das empresas na União Européia, afirma:

A dura concorrência no interior do mercado único europeu e a dos mercados internacionais mais vastos afastam que as organizações continuem negligenciando a capacidade intelectual, as energias criadoras e os talentos de uma pessoa, menos ainda negligenciar a metade da população e da mão-de-obra: as mulheres. (CAPPELLIN, 2000, p. 271-272).

No capítulo 4, a descrição da experiência pioneira para a empresa, que foi a participação de mulheres no programa de treinamento destinado a formar operadores. Comparando-se os relatos das treinandas do PFO com o das menores aprendizes, percebe-se uma diferença no nível de aspiração, o que leva a crer que a Alumar terá mais facilidade em contratar mulheres para os cargos de operação do que para os cargos de manutenção (eletricistas, mecânicos). Isso porque os menores aprendizes, embora tenham recebido uma formação técnica de nível

médio, alimentam o sonho de se tornarem doutores e não de exercerem a profissão de técnicos.

Encerro este trabalho com a certeza de que a análise de gênero contribui para revelar aquilo que é cultural e, logo, pode ser mudado na vida em sociedade, Questionar o caráter “natural” da desigualdade social entre os sexos e sua repercussão na divisão sexual do trabalho pode contribuir para que empresas como a Alumar possam ser bem sucedidas nas suas políticas de inclusão, que devem considerar não apenas os índices de contratação de mulheres, mas também a compreensão de fatores culturais que podem interferir na sua permanência e crescimento na empresa.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, Miriam; SILVA, Rocicleide da. As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (CONTAG). In: ROCHA, Maria Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: 34, 2000.

ALUMAR Notícias, São Luis, ano XXIII, n. 204 e 215, jan./2005; dez./2005.

BANDINI, Claudirene A. P. Corpos, símbolos e poder: marcadores de desigualdades sociais no espaço religioso. **REVER: Revista de Estudos da Religião**. n. 2, p. 71-86, 2005. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/rv2_2005/p_bandini.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2005.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas Sociedades Modernas**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____. Globalização e Cultura de negócios. In: KIRSCHENER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R; Cappellin, Paola (Orgs.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume/Dumará, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/1995). In: ROCHA, Maria Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: 34, 2000.

CALDEIRA, José Ribamar Chaves. **Origens da indústria no sistema agro-exportador maranhense 1875-1895: estudo micro-sociológico da instalação de um parque fabril em região do nordeste brasileiro no final do século XIX**. 1988. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Européia. In: ROCHA, Maria Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: 34, 2000.

CARTAGENES, Maria de Fátima de Sousa; BEZERRA, Maria das Dores Lopes. Indústria têxtil no Maranhão, um desejo em forma de realidade que acabou. **Revista “Nova Atenas” de Educação Tecnológica**. CEFET-MA. v. 5, n. 2, p.145–158, jul./dez. 2002. Disponível em: <http://www.cefet-ma.br.200.217.236.58/Revista%20Nova%20Atenas/num_9.ht>. Acesso em: 14 dez. 2004.

CASTRO, Maria Alexandrina R.; RAMOS, Naíres de Jesus Abreu. A economia maranhense na primeira metade do século XX. **Revista “Nova Atenas” de Educação Tecnológica**. CEFET-MA. v. 6, n. 1, p. 165-174, jan./jun. 2003. Disponível em: <http://www.cefet-ma.br./00.217.236.58/Revista%20Nova%20Atenas/num_10.htm>. Acesso em: 14 dez. 2004.

CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO. Valores Alumar. Disponível em: <<http://www.alumar.com.br/valores.asp> > Acesso em: 27 jun. 2004.

COSTA, Rosely Gomes. **A questão de gênero em um ambulatório de reprodução humana**. In: REUNIÃO BRASILEIRA DE ANTROPOLOGIA, 23., Gramado, 2002. (mimeo).

COTA, Raymundo Garcia. **Carajás: a invasão desarmada**. Petrópolis: Vozes, 1984.

DURHAN, Eunice. Família e reprodução humana In: FRANCHETTO, Bruna; CAVALCANTI, Maria Laura V. C; HEILBORN, Maria Luiza (Orgs.). **Perspectivas antropológicas da mulher**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. 15-43 p.

FONSECA, Cláudia. **Família, fofoca e honra: etnografia de relações de gênero e violência em grupos populares**. Porto Alegre: Universidade/UFRGS, 2000.

GODINHO, Tatau et al. (org.). **Trajetória da mulher na educação brasileira: 1996-2003**. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2005. 109 p.: il.

GUERREIRO, Maria das Dores; ABRANTES, Pedro. Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 58, jun./2005.

GUIMARÃES, Antonio Sergio; AGIER, Michel; CASTRO, Nadya Araújo. **Imagens e identidades do trabalho**. São Paulo: HUCITEC, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas do século 20. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 15 out. 2004.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, v. 17, 2001.

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

_____. **Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho.**

Revista Educação e Tecnologia. Periódico técnico científico dos Programas de Pós- Graduação em tecnologia dos CEFET's PR-MG-RJ, v. 6, 2003. Disponível em: <<http://www.ppgte.cefetpr.br/revista/vol6/artigos/art10vol06.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2004.

HUMPHREY, John. **Gender and work in the third world:** sexual divisions in brasilian industry. London; New York: Tavistock Publications, 1987.

ITABORAÍ, Nathalie Reis. Modernidade, individualidade e afetividade: armadilhas e possibilidades para as relações de gênero. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 12., Belo Horizonte, 2005. **Anais...** Disponível em: <<http://www.sbsociologia.com.br/gts/gt07.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2005.

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée. **O sexo do trabalho.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

LATERMAN, Ilana. Ação docente e campo de possibilidades: configuração nos contextos institucional, político e social. In: REUNIÃO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, 28., Caxambu, 2005. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/28/textos/gt14/gt141187int.rtf>>. Acesso em: 13 dez. 2005.

LEITE, Christina Laurroudé de Paula. **Mulheres:** muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas, 1994.

LOBOS, Julio. **Amélia, adeus.** São Paulo: Instituto da Qualidade, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MUNIZ, Cátia Regina. A seleção interna e as exclusões de trabalhadoras e trabalhadores na área produtiva de uma fábrica localizadas na região de Campinas. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 8, n. 2, set./2002.

NAKANO, Marilena. **Jovens:** vida associativa e subjetividade: um estudo dos jovens do jardim oratório, 1995. Disponível em: <http://www.educacaoonline.pro.br/jovens_vida_associativa.asp?f_id_artigo=270> Acesso em: 20 dez. 2005.

PASSOS, Elizete Silva (Org.). **Um mundo dividido:** o gênero nas universidades do Norte e Nordeste. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 1997.

PETERSEN, Áurea Tomatis. **Trabalhando no banco**: trajetória de mulheres gaúchas desde 1920. 1999. 374 f. Tese (Doutorado em História do Brasil) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

REFORÇO Federal. **Os grandes projetos e a economia regional**. Disponível em: <http://www.reforcofederal.hpg.ig.com.br/grandes_projetos1.htm>. Acesso em: 15 dez. 2004.

RELATÓRIO de Reunião da Equipe Líder de Recursos Humanos da ALCOA. São Paulo, 2003. 121 transparências.

REVISTA GENTE em Ação, São Paulo, ano IX, ed. 40, mar./abr. 2005.

RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, v. 10, 1998.

SARTI, Cynthia Andersen. **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

SOARES, Ângelo. Tecnologias de informática e serviços. Automação, (des)qualificação e emoção nos paraísos do consumo. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, v. 10, 1998.

SOUZA E SILVA, Jailson de. **Por que uns e não outros?**: caminhada de jovens pobres para a universidade. Rio de Janeiro: 7 letras, 2003.

SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA. **Polamazonia-Carajás**. Belém: SUDAM, 1976.

VEIGA, João Paulo Cândia. **O compromisso das empresas com as metas do milênio**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

VELHO, Léa; LEÓN, Elena. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, v. 10, 1998.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Frutas regionais utilizadas para denominar as famílias pesquisadas



APÊNDICE B – Fotos das treinandas da primeira turma mista do Programa de Formação de Operadores da Alumar – 2005



Treinanda do PFO em atividade nas caldeiras



Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



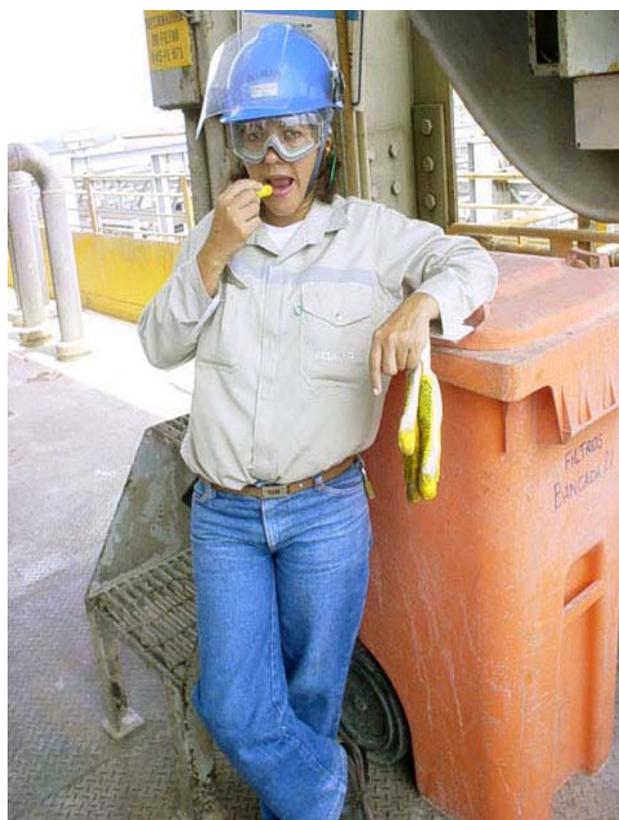
Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



Treinanda do PFO em atividade na Refinaria



Treinanda do PFO numa pausa entre uma tarefa e outra



Treinanda do PFO em atividade na Redução



Treinanda do PFO em atividade na Redução



Treinanda do PFO em atividade na Redução



Treinanda do PFO em atividade na Redução



Treinanda do PFO em atividade na Redução



Treinandos do PFO em momento de descontração

ANEXOS

ANEXO A – Vista do complexo industrial da Alumar



Área da Refinaria



Área da Redução



Área do Porto

ANEXO B – Percentual de mulheres no quadro de funcionários da Alumar (1984-2005)

ANO	FUNCIONÁRIOS ALUMAR			ANO	FUNCIONÁRIOS ALUMAR		
	TOTAL	MULHERES			TOTAL	MULHERES	
		Quant.	%			Quant.	%
1984	1636	134	8%	1995	2079	105	5%
1985	1842	130	7%	1996	1992	91	5%
1986	2105	183	9%	1997	1795	73	4%
1987	2477	183	7%	1998	1831	79	4%
1988	2698	183	7%	1999	1830	84	5%
1989	2978	200	7%	2000	1942	102	5%
1990	3058	169	6%	2001	1963	96	5%
1991	2777	169	6%	2002	1928	109	6%
1992	2601	169	6%	2003	2020	110	5%
1993	2372	136	6%	2004	1946	110	6%
1994	2213	121	5%	2005	1851	107	6%

Fonte: Recursos Humanos – Alumar

ANEXO C – Material de divulgação do *Projeto Sintonia*

Material de divulgação do “Projeto Sintonia” (panfleto frente)

	<p>As mulheres estão por toda parte da Alumar, inclusive na área tecnológica, exercendo as mais variadas atividades com alta competência. Aqui, elas encontram espaço para desempenhar as suas funções e possibilidades para crescer profissionalmente. Engenheiras técnicas, químicas, eletricitas e mecânicas. O trabalho delas faz muita diferença. É por isso que nós, da Alumar, valorizamos a mão-de-obra feminina, colocando a mulher no seu devido lugar.</p>
	<p>PROJETO SINTONIA Intensificando a Inclusão de Mulheres na Área Tecnológica</p>
	<p>Para atrair talentos e incentivar o ingresso de mulheres na área tecnológica, a Alumar desenvolve o PROJETO SINTONIA, premiando com bolsa de inglês as melhores colocadas nos vestibulares dos cursos de Engenharia Elétrica e Mecânica das Universidades Públicas (UFMA, UEMA e CEFET-MA). E, se ela já possuir inglês fluente, a Alumar vai custear a participação em eventos científicos durante o curso. Consulte o regulamento no site www.alumar.com.br e boa sorte. A Alumar espera ver você, em breve, atuando na área tecnológica.</p>

Material de divulgação do “Projeto Sintonia” (panfleto verso)



Nós colocamos a mulher no seu devido lugar

A Alumar busca um ambiente que valorize as diferenças de raça, de sexo, de religião, de condição física, de idéias etc. Isto implica em aumentar a participação daqueles que ainda são minorias: mulheres e pessoas com deficiência, por exemplo. Prova disso é o lançamento do Projeto Sintonia - Intensificando a Inclusão de Mulheres na Área Tecnológica. Com início em 2005, o projeto premiará com bolsas de inglês e

participação em eventos científicos durante a graduação, as melhores colocadas nos vestibulares dos cursos de maior demanda da Alumar - Engenharia Mecânica e Elétrica - das universidades públicas de São Luís.

"Com esse projeto, queremos passar a mensagem de que as oportunidades estão vinculadas à competência e não ao gênero do profissional, pois, na nossa experiência em processos seletivos,

é comum ouvirmos relatos de mulheres que, mesmo com habilidades para área de exatas, não fazem tal opção por receio de que o mercado dê preferência aos homens em cargos de Engenharia, por exemplo", explica a consultora de Recursos Humanos da Alumar, Graça Abreu, que faz questão de enfatizar que o ingresso na Alumar estará sempre vinculado à escolha do (a) melhor candidato(a) independente do gênero.

para saber mais: maria.costa@aluma.com.br



Fonte: Alumar Noticias (Jan./2005)

Matéria publicada no Jornal Interno da ALUMAR sobre "Projeto Sintonia"

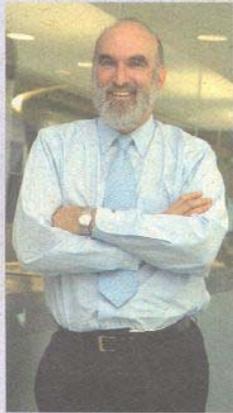
ANEXO D – Carta do presidente Alcoa América latina com a temática inclusão

A inclusão na Alcoa do século XXI

Esta é a primeira edição da Revista Gente em Ação a ser publicada desde que aqui cheguei. É uma grande oportunidade, portanto, de aproveitar esta importante ferramenta de comunicação para, mais uma vez, externar a minha satisfação em aceitar o desafio de liderar na América Latina o florescimento da Alcoa para o século XXI, compromisso que só poderei cumprir contando com toda comunidade alcoana deste continente.

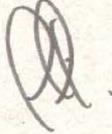
Teremos trabalho árduo pela frente e nossa atuação deverá buscar resultados no aumento da competitividade de nossas operações e em novas oportunidades de investimento, sempre com o melhor atendimento a nossos clientes, excelência ambiental e responsabilidade social. Para tudo isso é vital o reconhecimento e a valorização de pessoas, prática já estabelecida entre nossos profissionais, cuja conduta consolida a sustentabilidade da empresa. É preciso, no entanto, ter sempre em vista o que a Alcoa Inc. e os nossos acionistas esperam de nós. E hoje, sabemos que ela espera renovação e adequação às demandas sociais e econômicas de um mundo globalizado.

Renovar significa perceber oportunidades, abrir espaços, propiciar crescimento. Nesse sentido, chamo especial atenção para o conceito de inclusão na Companhia. Se estamos falando da Alcoa no Brasil do



século XXI, estamos falando também em ampliar todas as possibilidades de inclusão, num processo de integração com as mais variadas vertentes de idéias, culturas, atributos, habilidades, perspectivas, talentos e tantos outros aspectos que alinham a diversificação entre nós.

As recomendações da Alcoa para as políticas de inclusão são fruto de longa reflexão em nível mundial, que buscam, acima de tudo, reunir todas estas diferenças em cumprimento a um única exigência: o respeito aos nossos valores, traduzidos em ética e competência. A partir disso, alinhamos uma visão macro de inclusão, que reúne perspectiva de mercado com responsabilidade social, sem o risco do discurso assistencialista. Temos dado que a diversidade enriquece, pois propicia visões de um mundo fragmentado, porém único. Visões estas que nos permitem absorver experiências para poder cumprir, da melhor maneira possível, nossos objetivos. Por acreditar fortemente nisso é que posso garantir que a inclusão será, daqui para frente, tema de grande interesse para nós.



Franklin Feder
Presidente

editorial

Revista Gente em Ação - 40 - março/abril 2005

03

Fonte: Revista Gente em Ação (mar./abr. 2005)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C837p Costa, Maria da Graça Abreu
Perspectivas de participação feminina no consórcio de alumínio do Maranhão: uma análise a partir da compreensão de padrões culturais de gênero / Maria da Graça Abreu Costa. — Porto Alegre, 2006.
145 f.: il.

Relatório Técnico (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. PUCRS, 2006.

Orientadora: Profa. Dra. Lucia Helena Alves Müller.

1. Antropologia das Organizações. 2. Mulheres – Trabalho. 3. Relações de Gênero. 4. Cultura Organizacional. I. Título
CDD: 331.4

Bibliotecário Responsável

Ginamara Lima Jacques Pinto
CRB 10/1204