

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO**

MELINE VITALI DUMINELLI

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MULHERES NA INDÚSTRIA
DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES, NOS MUNICÍPIOS
CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em desenvolvimento socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Giovana Ilka Jacinto Salvaro
Coorientador Prof^ª. Dr^ª. Rafael Rodrigo Mueller

**CRICIUMA
2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

D888c Duminelli, Meline Vitali.

Condições de trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes, nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza / Meline Vitali Duminelli. - 2018.

112 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2018.

Orientação: Giovana Ilka Jacinto Salvaro.

Coorientação: Rafael Rodrigo Mueller.

1. Trabalho feminino. 2. Divisão do trabalho por sexo. 3. Condições de trabalho. I. Título.

CDD 23. ed. 331.4

Meline Vitali Duminelli

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MULHERES NA INDÚSTRIA
DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES, NOS MUNICÍPIOS
CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA**


Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 28 de fevereiro de 2019.

BANCA EXAMINADORA




Prof. Dr.ª Giovana Ilka Jacinto
Salvaro
(Orientadora - UNESC)



Prof. Dr. Rafael Rodrigo
Mueller
(Coorientador - UNESC)



Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti
(Membro - UTFPR)




Prof. Dr. Dimas de Oliveira
Estevam
(Membro - UNESC)

Prof. Dr. Ismael Gonçalves Alves
(Membro Suplente - UNESC)



Meline Vitali Duminelli
Mestranda



Prof.ª Dr.ª Melissa Watanabe
Coordenadora do PPGDS - UNESC

Dedico este trabalho a todas as
mulheres que lutaram e ainda lutam
pela igualdade de direitos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro, que, com muita paciência e dedicação, compartilhou um pouco do seu conhecimento, revigorando minhas energias a cada orientação. Principalmente, por me acolher após um período de transição. Sou imensamente grata, por tudo.

Aos meus pais, Delir Duminelli e Andrea Vitali Duminelli, minha irmã, Natielli Vitali Duminelli Chyzie, e meu cunhado, Eder Chyzie, que apesar das diferentes ideologias, prestaram-me todo apoio necessário, além do apoio financeiro dos meus pais, durante o período em que não era bolsista.

À minha professora, Dr. Cristiana Keiko Yamaguchi, que foi minha primeira orientadora. Sem esquecer dos/as amigos/as que fiz no grupo de pesquisa GECID, que me auxiliaram a ingressar no mestrado, destaque, aqui, minha parceira de pesquisa, Karoline Brasil de Oliveira, que sempre me ajudou e esteve presente durante todo o processo.

À coordenadora do PPGDS, Melissa Watanabe, que, com esforços, possibilitou que minha pesquisa fosse financiada. Sou imensamente grata também às instituições financiadoras da minha pesquisa, FAPESC/CAPES, que permitiram que eu seguisse o caminho da pesquisa com mais tranquilidade e total dedicação.

A todos/as os/as colegas e professores/as que me acompanharam durante o período de mestrado. Conheci pessoas muito especiais, que me ensinaram muito, não só sobre temas específicos, mas sobre a vida.

Ao meu coorientador, Prof. Dr. Rafael Rodrigo Mueller, que, juntamente com a minha orientadora, deu forma à minha dissertação levantando pontos essenciais para a conclusão do trabalho.

Ao Prof. Dr. Dimas de Oliveira Estevam, que, além de participar banca de qualificação e defesa da dissertação, foi meu professor no estágio e docência, período em que pude viver um pouco do seu cotidiano, atuando juntamente em uma disciplina ministrada na 8º fase do curso de ciências econômicas da UNESC. Sou grata a todos/as os/as acadêmicos/as que participaram dessa experiência comigo e, também, ao Max Richard Coelho Verginio, orientando do Prof. Dimas, que me auxiliou na pesquisa realizada junto aos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Ao Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti, pela participação na banca, por toda atenção e tempo dedicado à leitura da dissertação, por importantes contribuições e conhecimentos compartilhados.

A todos/as meus amigos/as, que indiretamente participaram desse processo e que, em diversos momentos, entenderam minha ausência e instabilidade, principalmente, emocional, pelos questionamentos que comecei a fazer sobre a sociedade e a vida.

Enfim, a todos/as que de alguma forma estiveram presentes nos últimos dois anos, ao longo dos quais me desenvolvi muito como pesquisadora e pessoa.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo descrever as condições de trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes, nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza. Com caráter qualitativo, a pesquisa foi desenvolvida a partir de documentos e entrevistas semiestruturadas. Foram entrevistadas dez mulheres trabalhadoras da indústria em foco. Do total, sete entrevistadas se deslocaram de outros estados para Santa Catarina, com o propósito de trabalho e de melhores condições de vida, pela possibilidade de carteira assinada e salário mensal fixo. Todas as entrevistadas possuem ensino médio completo e uma delas está cursando o ensino superior. As idades variaram entre 18 e 50 anos. Três das entrevistadas tinham filhos, seis eram solteiras e quatro casadas. Os salários variaram entre R\$1.200,00 a R\$ 1.836,00. No ano de 2017, a indústria estudada possuía grande participação feminina, sendo de 49,75% em Forquilha e 47,1% em Nova Veneza. As entrevistadas relataram não perceber desigualdades entre mulheres e homens no contexto laboral, porém são visíveis situações que podem ser problematizadas. Conforme relato das entrevistadas, alguns setores e funções específicas são direcionados apenas para homens ou para mulheres. Os salários nos mesmos setores são de igual valor, variam apenas de acordo com o tempo de atuação, contudo a segmentação ocorre na hora da contratação. Os homens operam máquinas e estão na expedição; as mulheres realizam atividades na produção, as quais exigem um olhar mais específico ou cortes considerados mais delicados. Diante dos resultados, percebe-se que, mesmo diante de grandes evoluções, ainda existem barreiras a serem enfrentadas pelas mulheres, principalmente, no espaço do trabalho.

Palavras-chave: Gênero. Divisão Sexual do trabalho. Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to describe the working conditions of women in the industry of slaughter and meat production, in Forquilha and Nova Veneza. With a qualitative character, the research was developed from documents and semi-structured interviews. Ten women that were workers at the industry were interviewed. Of the total number of interviewees, seven traveled from other states to Santa Catarina, with the purpose of finding a job and better living conditions, through the possibility of a formal contract and a fixed monthly salary. All interviewees have completed high school and one of them is attending higher education. The ages vary between 18 and 50 years old. Three of the interviewees had children, six were single and four were married. The salaries ranged from R\$ 1,200.00 to R\$ 1.836.00. In the year 2017, the studied industry had a large female participation, being 49,75% in Forquilha and 47,1% in Nova Veneza. The interviewees reported not noticing inequalities between women and men in the work context. However, situations that can be problematized are visible. As reported by the interviewees, some specific sectors and functions are targeted only to men or women. The salaries in the same sectors are of equal value, vary only according to the time of performance, however the segmentation occurs at the time of hiring. The men operate machines and are on the expedition; women perform activities in production, which require a more specific look or cuts considered more delicate. Given the results, it can be seen that even facing great evolutions, there are still barriers to be faced by women, especially in the workplace.

Keywords: Gender. Sexual division of labor. Job.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Mapa de localização de Santa Catarina - Brasil	53
Figura 2 - Mapa de localização de Nova Veneza na Mesorregião Geográfica	55
Figura 3 - Mapa de localização de Forquilha na Mesorregião Geográfica	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano Rural) - Nova Veneza (1970- 2010).	55
Tabela 2 - População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano e Rural) - Forquilha (1991- 2010).	58
Tabela 3 - Remuneração salarial (SM) de trabalhadores/as da indústria de abate de aves, por sexo, Forquilha/SC (2017).....	61
Tabela 4 - Remuneração salarial (SM) de trabalhadores/as da indústria de abate de aves, por sexo, Nova Veneza/SC (2017).....	62
Tabela 5 - Classificação brasileira de ocupação da indústria de abate de aves dos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza (2017)	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPA	Associação Brasileira de Proteína Animal.
AEPS	Anuário Estatístico Da Previdência Social.
DCV	Desenvolvimento de doença cardiovascular
DORT	Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho.
EPI	Equipamentos de proteção Individual.
IBGE	Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística.
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal.
LER	Lesão por Esforço Repetitivo.
MTE	Ministério Do Trabalho E Emprego.
NR	Norma Regulamentadora.
OIT	Organização Interacional do Trabalho.
PIB	Produto Interno Bruto.
RAIS	Relação Anual De Relações Sociais.
SIF	Serviço de inspeção federal.
SM	Salário Mínimo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	23
2 O TRABALHO FEMININO NO BRASIL COMO TEMA DE ESTUDO	36
2.1 GÊNERO COMO UMA CATEGORIA (AINDA) ÚTIL DE ANÁLISE DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL	36
2.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COMO “REGULADORA” DO TRABALHO FEMININO	43
3 OS MUNICÍPIOS CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA COMO TERRITÓRIOS DE ESTUDO	52
3.1 CARATERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS E INDICADORES SOCIOECONÔMICOS	53
3.1.1 Nova Veneza.....	53
3.1.2 Forquilha.....	56
3.2 A PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORAS EM GRANDES SETORES ECONÔMICOS.....	59
4 O TRABALHO DE MULHERES EM INDÚSTRIAS DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES NOS MUNICÍPIOS CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA	64
4.1 PERFIL E BREVE TRAJETÓRIA DE TRABALHO DAS ENTREVISTADAS.....	64
4.2 O PROCESSO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDÚSTRIAS DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES: AS ATIVIDADES REALIZADAS PELAS MULHERES NOS SETORES DE PRODUÇÃO.....	69
4.3 O COTIDIANO LABORAL DAS TRABALHADORAS: DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS E DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS	95
APÊNDICE A – ROTEIRO ENTREVISTA	111

1 INTRODUÇÃO

A proposta de dissertação de mestrado que se apresenta tem como tema o trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes em municípios da microrregião de Criciúma/SC. As temáticas trabalho, gênero e divisão sexual do trabalho serão mobilizadas na análise de condições laborais produzidas pelo processo em foco.

Em tal direção, o trabalho, como uma das categorias centrais do estudo, remete a determinada compreensão que possibilita o analisar enquanto processo. Na conceituação apresentada por Karl Marx (2013), o processo simples de trabalho envolve a interação entre o ser humano e a natureza, com o intuito principal do valor de uso, ou seja, a realização de ações mediadas e reguladas com a natureza para a “criação” de algo que satisfaça algum tipo de necessidade. Vale ressaltar que o trabalhador utiliza de suas forças naturais pertencentes para modificar a natureza externa, e tal relação modifica igualmente a sua própria natureza (MARX, 2013).

Mais especificamente, esse processo é regulado pelas atividades destinadas a um fim, ao seu objeto e aos meios. Uma vez que as atividades são pautadas pelo momento de trabalho, o objeto de trabalho é a matéria prima (que pode ser ou não modificada) e os meios de trabalho são as propriedades físicas, químicas e mecânicas atribuídas ao trabalho. Portanto, a ação do ser humano frente às três perspectivas ressaltadas incorpora a transformação do objeto do trabalho para uma finalidade idealizada desde o início (MARX, 2013).

No modo de produção capitalista, o capitalista tem controle sobre o trabalho do trabalhador, para que o trabalho seja executado sem falhas e os meios de produção sejam utilizados da melhor maneira possível sem desperdício de matéria-prima. Destaca-se que o produto é propriedade do capitalista e não do produtor o qual, apesar de produzi-lo, recebe apenas um valor referente à sua força de trabalho diária (MARX, 2013). Faria (1997, p. 21), com base em Marx, ainda resalta que “[...] a força de trabalho é consumida como mercadoria que o capitalista comprou quando este a coloca em movimento, acrescentando-lhe meios de produção”.

Sob essa perspectiva, o capital arqueia-se diante de necessidades que permeiam sempre a valorização, de modo que ela esteja contida principalmente no processo de trabalho frente à busca constante pela acumulação, gerada, sobretudo, pela força do trabalho (FARIA, 1997). Diante dessas presunções, observa-se que o capitalismo necessita do trabalhador para se constituir, pois, sem ele, o processo de trabalho não

aconteceria. Contudo, o trabalhador, diante do sistema capitalista, não obtém os frutos gerados pela sua força de trabalho, uma vez que ela é disposta, em sua maior parte, ao capital. Além disso, o trabalhador se cerca de situações preocupantes mediante as disposições que o capitalismo impõe, sendo, muitas vezes, não visto como um humano, mas como uma peça engessada ao processo de trabalho. Marx (2013, p.33) contextualiza essa concepção ao afirmar que “assim como o sabor do trigo não diz nada sobre quem o plantou, tampouco esse processo nos revela sob quais condições ele se realiza, se sob o açoite brutal do feitor de escravos ou sob o olhar ansioso do capitalista [...]”

Diante do exposto sobre o processo de trabalho, cabe destacar sua relação com o processo de industrialização. Conforme expõe Azevedo (2010), o processo de industrialização emergiu na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, por meio de uma série de transformações de cunho político, econômico e social, que veio a ser chamada de Revolução Industrial. Atualmente, esse processo é conhecido como Primeira Revolução Industrial, pois, nos séculos XIX e XX, diante de muitas mudanças, emergiram a Segunda e a Terceira Revolução Industrial. O avanço da indústria aconteceu, principalmente, a partir do século XIX, na direção de países europeus, como a França, Bélgica, Holanda, Alemanha e Itália; e de países fora da Europa, como EUA, Japão e Ásia. (AZEVEDO, 2010).

O processo de industrialização desencadeou a reestruturação produtiva do capital. No Brasil, ela iniciou na metade de 1980, caracterizada pelas contratações do trabalho estável e regulado, o que acabou gerando a ampliação das desregulamentações de trabalho, precarização nesses ambientes e, até mesmo, intensificação das formas de trabalho que mascaram grandes nichos de exploração (ANTUNES, 2009).

Além de apresentar algumas considerações sobre o processo de industrialização, considerando os interesses do estudo que se delimita, cabe fazer referência aos/às trabalhadores/as. Rago (2004) contextualiza que, no início do século XX, os trabalhadores que compunham a cadeia dessas primeiras organizações eram, em sua maioria, mulheres e crianças, geralmente imigrantes, mas, em grande parte, ocupavam os cargos nas indústrias de fiação e tecelagem e eram ausentes nos setores de metalúrgica, calçado e mobiliário, que eram ocupadas pelos homens. A autora ressalta que, por mais que as mulheres tivessem grande participação no mercado de trabalho industrial naquela época, não era possível afirmar que elas conquistaram esse espaço, uma vez que foram gradativamente expulsas das fábricas, por conta da incorporação da força de trabalho masculina no mercado de trabalho (RAGO, 2004). Segundo

Rago (2004), as barreiras enfrentadas pelas mulheres eram sempre muito grandes, sofriam e tinham que lutar constantemente para permanecer em um mercado de trabalho “naturalmente” considerado masculino. Os enfrentamentos podiam ser identificados na variação salarial, na intimação física, na desqualificação intelectual e, até mesmo, no assédio sexual. Essas barreiras não se limitavam ao processo de trabalho, visto que elas já apareciam no interior da família, âmbito em que o trabalho fora do lar para as mulheres era visto como hostil. Os pais tinham desejo de que suas filhas encontrassem um bom marido para se casar, o que batia de frente com as intenções da mulher de trabalhar fora e se realizar profissionalmente (RAGO, 2004).

Além disso, Rago (1985) descreve que os discursos masculinos dos operários na época definiam a mulher trabalhadora como “sexo frágil” física e mentalmente, com base em uma atitude paternalista e defensora diante dos homens das fábricas. A não socialização com a mulher era uma das estratégias utilizadas para não permitir que elas fossem informadas, preservando os espaços públicos e desqualificando o trabalho feminino. Nesse sentido, o movimento operário define o direito de liderança sobre as mulheres, seja pela “falta” de força física ou mesmo pela falta de combatividade característica. As rotinas de trabalho nas fábricas eram intensas e constantemente controladas sob o olhar de supervisão de outros trabalhadores e dos próprios patrões; diariamente, as mulheres trabalhavam entre 10 e 14 horas; elas recebiam as funções menos especializadas e mal remuneradas e todos os cargos de direção eram compostos por homens (RAGO, 2004).

No Brasil, de acordo com Biavaschi (2011), uma das primeiras leis de regulação do trabalho feminino foi aprovada no dia 17 de maio de 1932, cujo objetivo era inovar esse trabalho nas indústrias e no comércio; a lei previa a não discriminação diante da igualdade salarial sem distinção de sexo. Segundo a autora, as mulheres foram proibidas de atuarem em trabalhos em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular e em serviços perigosos e insalubres; além disso, a lei protegeu a maternidade ao proibir o trabalho das gestantes quatro semanas antes e depois do parto. Conforme a autora, todas as organizações que tinham mais de 30 mulheres com mais de 16 anos no seu quadro de funcionários eram obrigadas a ter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. As grávidas não podiam mais ser despedidas apenas pelo fato de estarem grávidas, passou a ser necessária uma justificativa distinta; por meio da lei, dispositivos de proteção às mulheres foram incorporados, porém a

estabilidade provisória não entrou de primeira mão nesse acordo, o que veio a acontecer anos mais tarde, no artigo 10 do ADCT da Constituição Federal de 1988 (BIAVASCHI, 2011).

Como se pode observar, a luta das mulheres por igualdade no mercado de trabalho, aqui, especificamente, no setor industrial, está sendo construída há muitos anos, e, mesmo que pareça uma batalha sem fim, já causou muito impacto para a sociedade. O processo de desconstrução cultural das desigualdades entre homens e mulheres é um dos primordiais pontos para que essa batalha seja vencida, contudo não é algo de fácil estabelecimento, posto que tudo em uma sociedade é baseado e construído pela cultura.

Quanto à indústria de produção e abate de carnes, setor que compõe o cerne de investigação desta pesquisa, observa-se que, nesse contexto, há um sistema produtivo particular sobre a perspectiva de um trabalho operário situado no contexto da sociedade capitalista (GRAF, 2009). Estudos demonstram que esse âmbito da indústria tem grande representatividade econômica no Brasil (DAL MAGRO et al., 2014). Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no 4º trimestre de 2016, foi registrado o abate de 7,41 milhões de cabeças de bovinos, 10,81 milhões de cabeças de suínos e 1,41 bilhão de cabeças de frangos (IBGE, 2017b).

Antunes (2014) descreve que a organização do trabalho desse setor, ao apresentar características como a existência de uma esteira fixa que conduz o produto a ser desossado, segue as linhas de produção taylorista e fordista, as quais estão voltadas para uma demanda de ritmo de trabalho intenso. Outros fatores condicionados nesses modelos de indústrias, segundo o mesmo autor, são as baixas temperaturas que variam entre 10 e 12 graus, umidade e barulho constantes, assim como o cheiro forte que é peculiar nesse tipo de atividade. Os/as trabalhadores/as sofrem de desgastes físicos e emocionais que os levam, frequentemente, ao adoecimento e aos acidentes de trabalho (ANTUNES, 2014): “Parece uma obviedade que, na sociedade regida pelo capital, ocorre a desigualdade entre indivíduos de gênero humano, especialmente quando o olhar se volta para o mundo do trabalho.” (ANTUNES, 2014, p.162).

Os riscos que assumem os/as trabalhadores/as dessas indústrias são incontestáveis. Conforme Dal Magro et al. (2016), as queixas dos trabalhadores são voltadas para as questões físicas (dores nos membros superiores e inferiores), psicológicas (ansiedade, insônia irritabilidade, tristeza e medo), e sociais (isolamento social, limitação nos exercícios diários, conflito familiares e a impossibilidade de troca de emprego por problemas de saúde). Entre outras possibilidades, essas queixas podem

ser explicadas pela grande exposição a materiais cortantes e ao frio, pelos movimentos repetitivos que os/as trabalhadores/as devem exercer, pela pressão para conseguirem manter o ritmo de produção e pelas extensas e cansativas jornadas de trabalho (CAVECHINI; BARROS, 2011).

Tratando-se de problemas correlacionados às doenças e aos acidentes ocasionados no trabalho, em todos os setores e segmentos em Santa Catarina, no ano de 2015, foram concedidos 1.546 benefícios por acidentes de trabalho e 15.698 benefícios por doenças causadas pelo trabalho. Vale ressaltar que esses dados são referentes aos benefícios já concedidos e somados aos que já eram ativos no mesmo ano, um total de 18.428 por acidente e 15.887 por doença, e àqueles que foram emitidos, que são 18.573 por acidentes e 15.721 por doença (BRASIL, 2015).

Dal Magro, Coutinho e Moré (2016) afirmam que muitos/as trabalhadores/as desse modelo de indústria se submetem ao trabalho precário das agroindústrias pela possibilidade de ter acesso ao benefício previdenciário, uma vez que isso lhes garante determinada proteção social do estado, ou seja, uma condição de cidadania é oferecida àquele/a trabalhador/a. No entanto, observa-se que as más condições de trabalho acabam fragilizando a atenção a saúde do trabalhador na saúde pública.

A Norma Regulamentadora n. 36 (NR36) rege a segurança e a saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Seu objetivo é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas nesse modelo de indústria, no sentido de garantir, permanentemente, a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Em 2013, por meio da portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013, foram estabelecidas novas diretrizes para o funcionamento de indústrias frigoríficas, tais como pausas durante a jornada de trabalho para o descanso muscular dos trabalhadores, adequações ergonômicas, ações para amenizar o desconforto térmico devido aos ambientes com temperaturas muito baixas, entre outras (MTE, 2013).

A contextualização introdutória e descritiva das categorias gênero e da divisão sexual do trabalho que será apresentada a seguir contribui para a construção da delimitação temática, na medida em que evidencia a desigualdade de gênero existente, imposta e normalizada pela sociedade, correlacionando-a com a questão trabalho. Os estudos de gênero e trabalho colocam em foco a noção de divisão sexual do trabalho, tendo em vista a percepção, nas esferas produtivas e reprodutivas, da presença de uma divisão sexual, em que mulheres e homens são consideradas/os diferentes no que diz respeito à relação com o trabalho (GRAF, 2009).

As construções de feminilidades e masculinidades são impostas ao ser humano desde seu nascimento, por meio das quais, são construídas, entre outras, as ordenações sociais, culturais, judiciais e econômicas; tais ordenações, por sua vez, formam a reprodução das categorias frente à sociedade (KÜCHEMANN; BANDEIRA; ALMEIDA, 2015). Diante dessa classificação, incorpora-se o conceito de gênero, o qual revela definições específicas ao se referir aos homens e às mulheres. A perspectiva de gênero surgiu após movimentos sociais de mulheres e feministas que buscavam por direitos civis e humanos, igualdade, e respeito (PEDRO, 2005; KÜCHEMANN; BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Essas movimentações de mulheres e feministas foram denominadas como “ondas”, conforme ressalta Joana Maria Pedro (2005): o feminismo de “primeira onda”, datado do final do século XIX, buscava pela igualdade e o sufrágio, ou seja, caracterizava-se pela luta das mulheres pelos direitos políticos e sociais econômicos; já as lutas de “segunda onda” aconteceram após a segunda guerra mundial, com as lutas de mulheres pelo direito do corpo, ao prazer e contra o patriarcado. Foi exatamente nas reivindicações de “segunda onda” que a categoria gênero foi criada. As movimentações por direitos das mulheres, por sua vez, passaram a ter visibilidade a partir dos anos 60 (PEDRO, 2005). Conforme Küchemann, Bandeira e Almeida (2015, p. 65), o conceito de gênero “pode ser visto como uma categoria de análise que agrega uma única palavra um conjunto de fenômenos sociais, históricos, políticos e psicológicos. Este responde às características de pertencimento dos seres humanos a um ou a outro sexo”.

A luta das mulheres e feministas por reconhecimento e igualdade, nos mais diversos campos da sociedade, vem acontecendo há décadas e, mesmo no século XXI, é muito pautada, fundamentando-se pela presença da desigualdade em todos os meios. A desigualdade de gênero é sentida na medida em que a aceitação entre as diferenças é considerada natural e biológica e a adaptação da mulher dentro da sociedade é internalizada por meio de uma visão de inferioridade, submissão e dependência. Outro fato que se agrega a essa realidade é quando o homem é visto como a pessoa de sucesso, enquanto a mulher se regula ao plano doméstico (HEFFEL; SILVA; LONDERO, 2016). Pitanguy (2006) afirma que, por mais que as mulheres possuam escolaridade maior do que a dos homens, elas predominam em atividades precárias, informais e com menores salários, o que caracteriza, assim, a “divisão sexual do trabalho”.

A conceituação de “divisão sexual do trabalho” tem como foco a análise das diferenças atribuídas entre homens e mulheres no mercado de

trabalho, nos ofícios e profissões. O termo foi constituído na França e, mesmo que o foco seja a desigualdade, sua constituição transcende essa ideia e busca demonstrar que as desigualdades são sistemáticas e que as diferenças são impostas para hierarquizar as atividades e os sexos, estabelecendo um sistema de gênero (HIRATA, KERGOAT, 2007).

A divisão sexual do trabalho é construída social e historicamente e retrata as relações sociais entre os sexos, sendo um pilar para a sobrevivência da relação entre eles. Suas características se embasam nas ações prioritárias de atribuição do homem ao setor produtivo e da mulher ao setor reprodutivo, bem como na constatação da ocupação, por parte dos homens, de funções socialmente reconhecidas, ou seja, na percepção de que os homens estão mais presentes em funções/cargos de maior influência, respeito e valorização (HIRATA, KERGOAT, 2007). São destinados, às mulheres, os trabalhos que exigem delicadeza e agilidade, e, aos homens, atividades que possam explorar a força física, aspectos de uma concepção social de masculinidade. Tal perspectiva não considera, desse modo, as especificidades de cada pessoa e discrimina as características pessoais fora desses modelos masculinos e femininos. (GRAF, 2009).

É sob a perspectiva de dois princípios que a divisão do trabalho incide: os princípios organizadores, relacionados à ideia de que existem trabalhos que são específicos para mulheres e trabalhos específicos para os homens; e o hierárquico, voltado para a construção da concepção de que o trabalho de um homem tem mais importância e valor do que de uma mulher. Esses princípios estão contidos em todos os meios das sociedades, e são aplicados a partir da legitimação, ideologia e naturalização construída social e historicamente pelo homem. Vale ressaltar que, por mais efetivos que esses princípios sejam dentro de uma sociedade, não são considerados imutáveis, conforme constatam Hirata e Kergoat (2007), ao citarem como exemplo a mudança das condições femininas, ao passo que a distância entre os sexos continua insuperável: “[...] sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades, chega-se à mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda [...]” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p.597).

A divisão sexual do trabalho é uma construção social que se modifica conforme a história e se organiza no mundo do trabalho na contemporaneidade por meio da estrutura de espaços diferenciados aos homens, ou seja, os melhores, de maiores salários e com mais prestígio; enquanto as mulheres são escolhidas para atuarem em atividades de

grande precarização, com salários baixos, baixa qualificação e desprestígio, fortalecendo, então, a desigualdade de gênero (ABREU, 1986).

É fato que, frente às desigualdades entre homens e mulheres, estabelecidas socialmente, a colocação das mulheres no mercado de trabalho foi tardia e, por mais que venha crescendo, não exclui as desigualdades profissionais relacionadas ao sexo; o emprego feminino ainda se concentra em alguns setores de atividades e em grupos pequenos de profissões, como na indústria de transformação (MELO, 2000).

Ademais, verifica-se que o alto índice de produção das agroindústrias exige a contratação intensiva de força de trabalho. Em 2017, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a indústria de abate de aves fechou o ano com 203.206 vínculos ativos, nas cinco regiões do país, norte, nordeste, sudeste, sul e centro oeste (BRASIL/RAIS, 2017).

Em Santa Catarina, o oeste Catarinense, no ano de 2017, tinha a maior população de trabalhadores da mesorregião de abate de aves classificado pela RAIS, sendo que um total de 26.087, 50,67% eram do sexo masculino e 49,33% do sexo feminino. O Sul Catarinense foi o segundo grupo que mais empregou trabalhadores/as na mesorregião, totalizando 4.363 pessoas, sendo 52,35% do sexo masculino e 47,63% do sexo feminino. Os municípios de Forquilha e Nova Veneza, focos do presente trabalho, no ano de 2017, respectivamente, empregaram: 1992, sendo 1001 (50,25%) homens e 991 (49,75%) mulheres; e 1482, sendo 784 (52,90%) homens 698 (47,1%) mulheres (BRASIL/RAIS, 2017). A presença de indústrias de abate e produção de carnes de grande porte e o número significativo de trabalhadores no setor justificam a escolha dos municípios de estudo.

Diante do exposto no âmbito das condições de trabalho, pode-se indagar a razão pela qual este estudo propõe trazer o trabalho das mulheres para o foco da investigação. Os índices apresentados e a expressiva participação de mulheres trabalhadoras no setor indústria nos municípios de Forquilha/SC e Nova Veneza/SC são fatores que por si só poderiam justificar a relevância da pesquisa. Todavia, outras razões podem ser elencadas, tais como: a participação crescente de mulheres no mercado de trabalho e, sobretudo, em determinados setores da indústria, o que permite estimar os efeitos das atividades que desenvolvem para o desenvolvimento socioeconômico de determinadas regiões; a presença da divisão sexual do trabalho e o modo como tal divisão opera na produção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, materializadas, por exemplo, na segregação feminina de setores laborais de maior prestígio,

rendimentos salariais diferenciados, realização de atividades precárias e mal remuneradas; além disso, conforme demonstrado, as más condições de trabalho, o grande número de trabalhadores no setor e, principalmente, o número de trabalhadoras envolvidas nesse segmento.

Tendo em vista a contextualização temática apresentada, para o presente estudo, propõe-se a seguinte questão norteadora de pesquisa, envolvendo trabalhadoras em setores de produção da indústria de abate e produção de carnes: Quais as condições de trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza? Como objetivo geral, pretende-se analisar as condições de trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza.

Para concretização do objetivo geral, foram produzidos os seguintes objetivos específicos: (a) elaborar uma reflexão acerca do trabalho feminino no Brasil a partir dos campos dos estudos gênero e do trabalho; (b) levantar os principais indicadores socioeconômicos dos municípios de Forquilha e Nova Veneza, assim como a participação de trabalhadoras em grandes setores econômicos no ano de 2017; (c) descrever a participação total das trabalhadoras em indústrias de abate e produção de carnes nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza, por faixa etária, escolaridade e faixa salarial, no ano de 2017; (d) apresentar o processo de organização do trabalho em indústrias de abate e produção de carnes; (e) e analisar os aspectos socioeconômicos da divisão sexual do trabalho nas indústrias de abate e produção de carnes, com ênfase no modo como afetam o cotidiano laboral das trabalhadoras.

Como parte da revisão bibliográfica da pesquisa, com o intuito de verificar a existência de outras dissertações e teses sobre o trabalho das mulheres na indústria de abate e produção de carnes, foi realizada uma busca sistemática no dia 04 de abril de 2018 na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)¹. As palavras-chave utilizadas na filtragem foram “Frigoríficos” + “Mulheres”, por meio de busca avançada direcionada para todos os campos. A pesquisa resultou em 90 estudos e, por meio da leitura sistemática dos títulos e resumos, foram selecionados sete estudos (GUILLAND, 2017; MACHADO, 2016; BECKER, 2014; CANUTO, 2012; FREITAS, 2012; BARRO, 2012; SOARES, 2004), os quais articulam temas afins a presente pesquisa. Dos sete estudos selecionados, seis estão direcionados para a saúde física ou mental dos trabalhadores de frigoríficos e um relata a inserção da mulher

¹ Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/vufind/>>.

no mercado de trabalho diante da reconfiguração territorial, considerando o processo de trabalho e expansão do capital e a forte atuação de frigoríficos na cidade pesquisada.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa assume característica interdisciplinar, na medida em dialoga com mais de um campo da ciência, destacando a contribuição de áreas da administração, economia, sociologia, psicologia, entre outras. Conforme Leis (2005), a interdisciplinaridade pode ser definida como um eixo de cruzamento lógico entre atividades, sejam elas disciplinares ou interdisciplinares. O processo interdisciplinar é considerado uma condição essencial para o ensino da pesquisa. Em uma perspectiva geral, a interdisciplinaridade busca o avanço do conhecimento, diante de suas diferentes manifestações (LEIS, 2005).

Além disso, quanto ao tipo de pesquisa, trata-se de um estudo descritivo sobre condições de trabalho de determinada população de trabalhadoras, conforme delimitado no objetivo geral. Em relação aos meios de investigação, cabe ressaltar que foi realizada uma pesquisa de campo e a obtenção dos dados ocorreu por meio de documentos e entrevistas. A pesquisa documental é constituída pela análise de documentos de fonte primária ou secundária, considerados verídicos, sejam eles atuais ou não, incluindo os mais variados modelos de documentos (SANTOS, 2000). O tratamento de informações é uma das principais características da análise documental (BARDIN, 1995).

Para este estudo, uma das fontes de coleta documental foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75. Trata-se de um instrumento de coleta de dados oficiais dos trabalhadores formais registrados em carteira que auxilia a gestão governamental do setor trabalho. Esse documento tem como objetivos: a) o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País; b) o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho; c) e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais (RAIS, 2017). Quanto aos aspectos socioeconômicos dos municípios, foram compiladas e analisadas informações disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A entrevista pode ser considerada um processo de interação social efetivado diante de uma relação de troca em que uma das pessoas é o entrevistador, que tem como objetivo obter informações por parte do entrevistado (HAGUETTE, 2007). Uma entrevista pode ser fechada, utilizando o método estruturado, ou aberta, por meio do método de entrevista semiestruturado (TRIVIÑOS, 1987; CRESWELL, 2007). No

contexto da presente pesquisa, esse procedimento de investigação se torna pertinente, pois permitirá trazer informações sobre o processo e as condições socioeconômicas vivenciadas por um grupo de mulheres trabalhadoras, envolvendo, por exemplo, entre outros, aspectos relacionados à divisão sexual do trabalho que as afetam no cotidiano laboral. A flexibilidade da entrevista semiestruturada, por sua vez, pode favorecer a elaboração de respostas espontâneas por parte das entrevistadas.

Os sujeitos da pesquisa foram 10 trabalhadoras que desenvolvem atividades em setores da produção de indústrias de abate e produção de carnes dos dois municípios. A amostra foi formada por acessibilidade, que, conforme conceitua Gil (2010, p. 94), “constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem [...], [e], por isso mesmo, é destituída de qualquer rigor estatístico”. Ainda de acordo com o autor, “aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão” (GIL, 2010, p. 94). Diante do exposto, o processo envolvendo o contato com as trabalhadoras e a realização das entrevistas ocorreu do seguinte modo: primeiro houve o contato com uma trabalhadora, à qual a pesquisadora tinha acesso e conhecimento de que ela trabalhava em uma das indústrias pesquisadas; partindo do contato inicial, foi solicitado que a primeira entrevistada indicasse outras possíveis mulheres participantes e assim consecutivamente, criando-se, então, uma rede de indicações. O local de cada entrevista foi definido com cada entrevistada, visando sempre à qualidade da entrevista e também o respeito para com a entrevistada.

O número de mulheres entrevistadas foi definido pelo critério de saturação das informações. Esse modelo de amostragem tem como objetivo fechar o tamanho amostral de um estudo, delimitando a capacitação de novos componentes por meio da saturação das respostas (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Em síntese, “a saturação designa o momento em que o acréscimo de dados e informações em uma pesquisa não altera a compreensão do fenômeno estudado” (THIRY-CHERQUES, 2009, p.21). As entrevistas foram gravadas em áudio, com autorização das entrevistadas, e transcritas na íntegra.

Considerando a especificidade das técnicas empregadas, a abordagem foi qualitativa. Segundo Minayo (1995), a pesquisa qualitativa possui caráter muito particular e se preocupa em responder questões em um nível de realidade que não pode ser quantificado. Esse modelo de pesquisa trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes. Denzin e Lincon (2006, p. 23)

ressaltam que “a palavra qualitativa implica em uma ênfase sobre as qualidades das entidades e sobre os processos e os significados que não são examinados experimentalmente”. No processo de análise, foi empregada a análise de conteúdo, que é uma técnica de investigação destinada à descrição objetiva, sistemática, qualitativa e/ou quantitativa do conteúdo explícito pela comunicação (BARDIN, 1995).

A análise de conteúdo, de acordo com Bardin (1995), é organizada em três fases: (a) a pré-análise; (b) a exploração do material; (c) e o tratamento dos resultados, a interferência e a interpretação. A pré-análise é constituída por três ações: a escolha dos documentos, a formulação das hipóteses e a elaboração de indicadores que auxiliam na interpretação final, caracterizando-se pela organização do trabalho. Sua execução, contudo, é realizada por meio de atividades não estruturadas. A segunda fase, a exploração do material, é a conferência das atividades realizadas na pré-análise, ou seja, a administração por meio do controle das decisões tomadas. Por fim, a última fase se refere ao tratamento dos resultados obtidos e à interpretação, visando sua significação e validade.

Esclarecidos alguns dos aspectos metodológicos da pesquisa, destaca-se que o território de abrangência desse estudo envolveu os municípios de Forquilha e Nova Veneza, os quais são pertencentes à microrregião de Criciúma que, por sua vez, é composta por 10 (dez) municípios, sendo eles: Criciúma, Içara, Forquilha, Urussanga, Morro da Fumaça, Cocal do Sul, Lauro Muller, Nova Veneza, Siderópolis e Treviso. Juntos, possuem 369.366 habitantes em uma área de 2.091km (BRASIL, 2017).

A pesquisa aconteceu em três etapas: a primeira corresponde à elaboração do segundo capítulo e à concretização do primeiro objetivo específico, a partir da contextualização e discussão sobre os campos dos estudos de gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil. Em um segundo momento, foi realizado o levantamento de dados por meio da Relação anual de Relações Sociais (RAIS) e IBGE, entre outras bases, a fim de contemplar os objetivos dois e três, que se referem aos indicadores socioeconômicos dos municípios em estudo, à participação das trabalhadoras por setores, à participação total e ao perfil das trabalhadoras na indústria de abate e produção de carnes. Por fim, para a conclusão do capítulo quatro e contemplação dos dois últimos objetivos, foram realizadas entrevistas com mulheres trabalhadoras. Pela análise de conteúdo das entrevistas, conforme detalhamento já apresentado, o capítulo 4 foi organizado em três grandes categorias, de modo a reunir as unidades de registro identificadas: (1) Perfil e breve trajetória de trabalho das entrevistadas; (2) O processo do trabalho e as atividades realizadas

pelas mulheres nos setores de produção; (3) O cotidiano laboral das trabalhadoras no âmbito das condições socioeconômicas e da divisão sexual do trabalho.

2 O TRABALHO FEMININO NO BRASIL COMO TEMA DE ESTUDO

Diante da contextualização e problematização temática apresentada, como parte dos objetivos propostos para a pesquisa, o presente capítulo irá articular as categorias teóricas centrais utilizadas para a análise do tema. Inicialmente, será abordada a temática de gênero como uma categoria ainda útil de análise do trabalho feminino; posteriormente, será discutida a divisão sexual de trabalho como ação reguladora do trabalho feminino.

2.1 GÊNERO COMO UMA CATEGORIA (AINDA) ÚTIL DE ANÁLISE DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Este capítulo tem como intuito contextualizar teoricamente a categoria gênero com base em alguns/mas dos (as) principais estudiosos (as) desse tema, de modo a demonstrar como essa “ainda” é uma categoria útil de análise do trabalho feminino no Brasil, explorando as dificuldades, discriminações e desigualdades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho.

A menção ao gênero como uma categoria “ainda” útil de análise do trabalho feminino no Brasil é tributária, sobretudo, ao artigo de Joan Scott, intitulado “Gênero uma categoria útil de análise histórica”, publicado no Brasil no ano de 1990². Conforme Joana Maria Pedro (2005), o uso da palavra gênero está atrelado a uma trajetória de luta das mulheres, feministas, gays e lésbicas, por meio de movimentos sociais e com o objetivo de obter direitos civis e humanos, igualdade, e respeito.

Esses movimentos impulsionaram a utilização da terminologia “gênero” e são classificados como “ondas”, conforme demonstra Joana Maria Pedro (2005); o feminismo de “primeira onda” buscava, principalmente, por direitos políticos, sociais e econômicos, sendo desenvolvido no final do século XIX; já o feminismo de “segunda onda” iniciou após a Segunda Guerra mundial e as lutas tinham como objetivo o direito pelo corpo, ao prazer e contra o patriarcado. Nesses movimentos de “segunda onda”, a categoria “gênero” foi difundida (PEDRO, 2005).

De acordo com a mesma autora, o termo gênero tinha como intenção enfatizar a natureza social das distinções baseadas no sexo.

² O artigo foi publicado na Revista Educação & Realidade, v.15, n.2, jul./dez. 1990. No presente trabalho, será utilizada uma versão revisada e publicada na mesma revista no ano de 1995.

Anteriormente à terminologia “gênero”, utilizava-se a perspectiva “mulher”, que constituía uma identidade diferente do “homem”. Contudo, conforme observa a autora supracitada, a palavra no singular era insuficiente para definir as diversidades e experiências das mulheres, ou seja, não dava conta de responder aquilo que elas desejam passar. Desse modo, a terminologia “mulher” foi substituída por “mulheres” retratando, então, que não havia “mulher” e sim “mulheres” respeitando as múltiplas diferenças (raça, cor, classe, etnias, sexo, entre outras) daquelas que lutavam por seus direitos (PEDRO, 2005).

Posteriormente à categoria “mulheres”, emergiu então a categoria “gênero”. (SCOTT, 1995). A principal característica do termo “gênero” era a negação diante do determinismo biológico e a introdução de uma noção relacional no vocabulário analítico com o intuito de compreender o estudo dos sexos sem separações entre homens e mulheres (SCOTT, 1995).

Conforme Nicholson (2000), o gênero pode ser compreendido de duas maneiras diferentes, as quais são consideradas até mesmo como contraditórias: por um lado, o gênero é posto diante da oposição ao sexo, com o objetivo de descrever seu processo de construção social em oposição ao que é biologicamente dado e, nesse sentido, é refletido diante do comportamento, personalidade, historicidade da pessoa e não submisso ao corpo, tratando, pois, com distinção os termos “sexo” e “gênero”; por outro lado, o termo se aplica às diferenças entre homens e mulheres, pela distinção dos corpos entre “feminino” e “masculino”, dando origem não só à personalidade e ao comportamento, mas também à formação social das maneiras como esses corpos aparecem na sociedade.

Chies (2010) evidencia que o objetivo de estudar gênero está relacionado à intenção de entender os sentidos dos papéis sexuais das diferentes sociedades e épocas, bem como compreender como esses foram aplicados para o controle da ordem social ou mesmo para a inserção de mudanças.

Diante disso, reflete-se que as palavras, assim como as ideias e as coisas, são construídas diante de um contexto histórico, em que seus significados vão muito além do superficial e são considerados de difícil desconstrução. De acordo com Scott (1995), tratar de gênero pelo pressuposto da gramática diante de um sentido fiel ao tema significa fazer referência à organização social da relação entre os sexos. O autor afirma ainda que “[...] na gramática, o gênero é compreendido como uma forma de classificar fenômenos, um sistema socialmente consensual de

distinções e não uma descrição objetiva de traços inerentes.” (SCOTT, 1995, p.72).

Além disso, por meio da utilização da palavra gênero, excluem-se as explicações biológicas que incluem as mulheres em esferas de subordinação, tais como, por exemplo, a concepção de que as mulheres são delicadas e aptas ao trabalho doméstico e os homens fortes e aptos ao trabalho na rua: “O termo ‘gênero’ torna-se uma forma de indicar ‘construções culturais’ – a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres.” (SCOTT, 1995, p.75).

Gênero é um conceito difícil de ser compreendido e comumente confundindo com sexo. É decorrente da negação do caráter natural e divino, ou seja, descontrói as perspectivas científicas e religiosas constituídas dentro de uma cultura ao longo dos séculos, a partir das quais as relações de poder levam as pessoas a serem ou femininas ou masculinas. Com fortes indícios de desmitificação de preconceitos, estereótipos e discriminações, o conceito tira as pessoas da zona de conforto, gerando certo desconforto em homens e mulheres (CARVALHO; RABAY, 2015).

Scott (1995) estrutura a definição de gênero em duas partes e diversos subconjuntos que estão em constante relação, porém as análises devem ser feitas separadamente: “(1) o gênero é um elemento constituído de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.” (SCOTT, 1995, p.86).

As mudanças das relações sociais correspondem sempre às mudanças nas relações de poder em sentido não unidimensional, de acordo com Scott (1995). Os elementos relacionados à análise de gênero, em conformidade com o conceito apresentado por Scott, são classificados em quatro: inicialmente, pelo apelo simbólico cultural que evoca; posteriormente, são estabelecidos os conceitos normativos de interpretação desses símbolos; como terceiro elemento, ocorre a inclusão de uma concepção política e referência às instituições e à organização social; e o quarto elemento do gênero é a identidade subjetiva (SCOTT, 1995).

De acordo com Lauretis (1994), o conceito de diferença sexual começou a aparecer nas discussões e práticas culturais feministas, entre os anos de 1960 e 1970, enquadrando-se como uma crítica à representatividade; ademais, entrou em discussões nas mais diversas áreas de estudos devido ao grande interesse sobre o tema relacionado à criação de espaços sociais nos quais a diferença sexual pudesse ser mencionada, verificada, analisada e até mesmo diferenciada. Contudo, o

conceito de gênero como diferença sexual e todos os seus conceitos adicionais acabaram gerando uma limitação ao pensamento feminista (LAURETIS, 1994).

Saffioti (2004) observa que o sexismo comprova que o gênero não abrange apenas uma questão social, inclui também a participação do corpo, como mão de obra e objeto sexual ou, ainda, como reprodutor de seres humanos. A autora destaca que, se a reprodução se objetivasse ao sexo masculino, esse nasceria para produção, e, se fosse de sexo feminino, para a reprodução, mão de obra e objeto sexual, como mencionado acima (SAFFIOTI, 2004). O saber das diferenças sexuais corresponde à concepção de gênero, ou seja, gênero é um saber sobre as diferenças entre homens e mulheres, sobre o corpo, sobre as relações que são reproduzidas pelas culturas e sociedades. Essa produção se dispõe de forma autônoma, ou quase autônoma, no interior dos sistemas. Dentre essas relações se concretizam as relações de poder (SCOTT, 1995).

Com destaque no sentido sexual, a diferença sexual é, em termos mais amplos, a diferença entre o feminino e o masculino; e isso se aplica mesmo em análises em que a ênfase não se dá ao sexual, pois acaba sendo, em última análise, uma diferença da mulher em relação ao homem, ou seja, a própria diferença no homem (LAURETIS, 1994). *“O homem é visto como essencial, a mulher, como inessencial. O primeiro é considerado sujeito, a mulher, o outro. O fato de o patriarcado ser um pacto entre os homens não significa que a ele as mulheres não oponham resistência.”* (SAFFIOTI, 2004, p.130, itálico no original).

O patriarcado é um conceito muito importante e influente quando se trata de gênero e, de acordo com Saffioti (2004), esse sistema social possui uma legitimidade tão forte que leva os indivíduos a naturalizá-lo, de modo que as próprias mulheres, por mais que estejam se organizando na busca por seus direitos, muitas vezes, reproduzem o modelo sem ter a intenção. Outro ponto que caracteriza bem o sistema social que é o patriarcado se refere às dificuldades que as mulheres encontram, por exemplo, de acesso à educação de qualidade, de ingresso no mercado de trabalho, e de desempenho de atividades bem remuneradas e prestigiadas, uma vez que os salários são constantemente mais baixos do que os dos homens.

Diante disso, pode-se afirmar que a participação histórica das mulheres é constituída com grande diferença em relação à dos homens, principalmente no que tange às histórias de desigualdades. Um exemplo que pode ser dado é a marginalização das mulheres em pontos de trabalho e em centros de poder como motivo de divergências de experiências de

mulheres e homens (SAFFIOTI, 2004).

Além disso, segundo Saffioti (2004), o conceito de patriarcado é, muitas vezes, recusado diante do sistema, o que confere a autoridade de expressar, por meios enganosos, os efeitos de dominação e exploração. Esses efeitos podem se instalar em um terreno em que se tornem invisíveis e negados, levando a atenção de seus participantes para outras direções. O modelo patriarcal é, pois, de interesse, principalmente, de grupos e classes dominantes, em que o preconceito é um fenômeno social – e não individual – autorizado diante do convívio em uma sociedade, permitindo, desse modo, a interação subordinada (SAFFIOTI, 2004). Segundo argumenta Lauretis (1994), ao pensar gênero, homens e mulheres deveriam se desvincular das crenças patriarcais e dos referenciais da tendência humana de utilizar a palavra “homem” como universal, levando o discurso de gênero e sexualidade para a totalidade da sexualidade masculina (LAURETIS, 1994).

Assim como o patriarcado, o poder está sempre presente no em torno das discussões de gênero. De acordo com Saffioti (2004), cabe, nesse sentido, destacar sua possibilidade de universalidade, gerando benefícios e liberdade, assim como considerar que ele pode ser injustamente colocado, desenvolvendo desigualdades. A autora reitera: “Em outros termos, dominação presume subordinação. Portanto, está dada a presença de, no mínimo dois sujeitos.” (SAFFIOTI, 2004, p.118). A caracterização das mulheres tende a corresponder à perspectiva dos que a realizam, por mais que essa tenha essência e natureza socialmente construída; e, normalmente, aqueles que realizam essa caracterização são brancos, heterossexuais e profissionais de classe média, ou seja, as pessoas que detinham poder, poder esse que ecoa a predisposição aos grupos de minorias (NICHOLSON, 2000).

Sendo assim, diante das considerações apresentadas, observa-se a complexidade atrelada à conceituação de gênero e sua construção histórica disposta diante de diversas variáveis. Tratar de gênero é levantar questões sociais, relacionais, sexuais e culturais que representam indivíduos na sociedade a partir de diferentes classes, as quais normatizam a desigualdade e discriminação contra as mulheres nos mais variados espaços, o que justifica, assim, a luta constante por parte delas na busca por igualdade e liberdade.

Alves (2016) ressalta que as mulheres evoluíram no que diz respeito à redução das desigualdades de gênero, marcando um feito importante no processo civilizatório. Tais mudanças promoveram melhorias nas condições de vida das mulheres, contudo aconteceram de forma desigual. Em uma perspectiva geral, essa redução de desigualdade

aconteceu principalmente no final da Segunda Guerra Mundial (ALVES, 2016).

O mesmo autor evidencia que, mundialmente, nas últimas décadas, as mulheres tiveram mais acesso à educação formal, visto que: o número de meninas escolarizadas aumentou; e as mulheres avançaram em relação ao mercado de trabalho, ocupando mais postos e conquistando poder e liderança em espaços antes nunca possíveis. Porém, esses ganhos foram todos parciais, não absolutos, o que permite considerar que, para a conquista de uma sociedade sem desigualdade sociais de gênero, existem muitas barreiras a serem superadas, as quais precisam ser centralizadas diante das políticas públicas que também precisam ser trabalhadas, situando o direito das mulheres como prioridade (ALVES, 2016).

A grande discriminação de gênero muitas vezes é amenizada por meio da aplicação de políticas públicas, que se tornam essenciais para as mulheres, pois possibilitam a criação de um ambiente democrático, garantindo o respeito aos seus direitos. O Instituto Brasileiro de Administração Municipal – IBAM (2015) sublinha que as políticas públicas se voltam para um vasto conjunto de ações nos setores econômico, social, cultural, ambiental. Todas essas ações são realizadas por meio de instrumentos que promovem a proteção e expansão dos direitos das mulheres, marcados, exclusivamente, pela luta realizada por elas a partir das movimentações de mulheres e feministas (IBAM, 2015). Essas movimentações refletiram em decisões sociais e governamentais, a fim de modificar a gestão de políticas públicas, incluindo a disputa por garantia de direitos e pela igualdade de gênero. A partir desse cenário, construiu-se um novo escopo de direitos para a população feminina, direcionado para a defesa de seus direitos civis, sociais, culturais, sexuais e reprodutivos (PRA; EPPING, 2012).

Conforme Farah (2004), o eixo de uma ação do governo pela perspectiva de gênero decorre, no tocante à redução das desigualdades nesse âmbito, pela negação da diferença e da diversidade. Ou seja, “trata-se de reconhecer a diversidade e a diferença – entre homens e mulheres – mas atribuindo a ambos ‘igual valor’, reconhecendo, portanto, que suas necessidades ‘específicas’ e nem sempre ‘iguais’ devem ser igualmente contempladas pela sociedade e pelo Estado” (FARAH, 2004, p. 127). As desigualdades, para serem percebidas na sociedade, requerem mais atenção, pois estão refletidas em “pequenas” discriminações, e em “pequenas” dificuldades enfrentadas pelas mulheres diariamente: estão presentes no processo de inserção no mercado de trabalho, no acesso a serviços, e em um cotidiano difícil na esfera doméstica (FARAH, 2004).

Por meio do fortalecimento de espaços governamentais, fortaleceram-se também os espaços locais, que refletiram na aderência e tendência de formulações de políticas públicas, configurando-se, pois, como um espaço de superação na luta das desigualdades entre mulheres e homens na sociedade brasileira (FARAH, 2004). Em 1995, a Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijing, e os grandes movimentos das mulheres no Brasil constituíram a agenda atual relacionada à questão de gênero no Brasil (FARAH, 2004). Na agenda, foram incorporadas diretrizes de políticas públicas para as mulheres que tratavam de violência, saúde, meninas adolescentes, geração de emprego e renda, combate à pobreza, acesso à educação e ao trabalho, infraestrutura urbana, habitação, questão agrária, incorporação da perspectiva de gênero por toda política pública ou transversalidade, acesso ao poder político e empoderamento (FARAH, 2004). Contudo, apenas a partir 2003, com a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), o fomento para políticas públicas no Brasil ocorreu de forma intensa. Essa entidade tinha como objetivo garantir, por meio de políticas públicas, a melhoria da vida das mulheres brasileiras (KÜCHEMANN; BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Porém, assim como qualquer lei, as políticas públicas não são sempre tão eficazes quanto descritas no papel e nem sempre são incorporadas e têm aderência por parte das agendas. Farah (2004) afirma que, por mais que existam as iniciativas locais que atuam na direção da diminuição da desigualdade de gênero, construindo a agenda por meio das lutas das mulheres das últimas décadas, existem ainda muitas políticas e programas que, por mais que foquem nas mulheres, acabam por reiterar as desigualdades de gênero, reafirmando uma situação imposta e subordinada das mulheres nos espaços públicos e privados.

Sendo assim, verificam-se as dificuldades vivenciadas por mulheres mesmo por parte de ações que as deveriam auxiliar, como as políticas públicas, assunto ainda de constante debate e de inúmeras indagações. A desigualdade de gênero vai além das questões sociais visualizadas e não visualizadas, oriundas de construções sociais históricas difíceis de serem desconstruídas. As dificuldades podem ser visualizadas pelos anos de luta que, ainda que árduos, não resolveram as demandas por igualdade de gênero no que concerne às mulheres. Contudo, é importante também destacar as conquistas que elas vêm obtendo na direção da igualdade de gênero em todos os espaços nas últimas décadas. Outro ponto relevante que vale ser salientado é que foram ressaltadas apenas algumas das desigualdades de gênero, sem contestar e nem adicionar as que são produzidas em outros espaços que não o mercado de trabalho. Por

fim, diante das considerações apresentadas, argumenta-se sobre a necessidade do gênero como uma categoria “ainda” útil de análise, assim como afirma Scott (1995) em seu artigo.

Após a discussão acerca da perspectiva de gênero, torna-se relevante para a pesquisa remontar aspectos da divisão sexual do trabalho, bem como discorrer acerca das formas de regulação do processo de trabalho feminino.

2.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COMO “REGULADORA” DO TRABALHO FEMININO

A divisão sexual do trabalho, muitas vezes esquecida diante de tantos outros temas ou, até mesmo, da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e na busca por seus direitos, ainda é um fator regulatório do trabalho feminino, mesmo quando a igualdade de gênero é considerada um dos direitos humanos das mulheres. Dessa forma, esta seção tem como intuito contextualizar a temática divisão sexual do trabalho e as regulações impostas ao processo do trabalho feminino, sob a ótica de Karl Marx acerca do trabalho.

Conforme afirmado no texto introdutório deste estudo, tratar da categoria divisão sexual do trabalho como reguladora do trabalho feminino requer considerar o trabalho como um processo que envolve o ser humano e a natureza. Nesse processo, o humano, por meio de suas atividades, intervém, regula e controla seu metabolismo com a natureza, apropriando-se da matéria natural a fim de desenvolver algo útil para sua própria vida. Para isso, utiliza de suas forças naturais de modo a agir na natureza externa e modificá-la, na mesma medida em que modifica a sua própria natureza (MARX, 2013). Pode-se considerar que o processo de trabalho se desenvolve por meio de um ciclo: as próprias pessoas constroem seu meio diante de suas ações na natureza, desenvolvendo, então, as construções das relações sociais que interferem na vida de todas as pessoas dispostas na sociedade.

O processo de trabalho é desenvolvido a partir de três ações: primeiro, a atividade orientada a um fim; segundo, o objeto; e, terceiro, os meios. As atividades correspondem aos momentos de trabalho; o objeto envolve todos os esforços utilizados na produção – incluem-se aqui a matéria prima, porém não apenas ela; e os meios de trabalho, que são as propriedades mecânicas, físicas e químicas aplicadas no processo (MARX, 2013).

Logo, a atividade do trabalhador no processo de trabalho possibilita a transformação do objeto para uma finalidade concebida desde o princípio, de modo que essas atividades estão no controle do capitalista, o possuidor do seu trabalho. O capitalista controla para que o trabalho seja realizado corretamente, com os meios de produção apropriados, não gerando desperdício de matéria prima (MARX, 2013). Vale afirmar que, além de produtor, o indivíduo é consumidor da sua própria produção, ou seja, vende sua força de trabalho e compra mercadorias para satisfazer suas necessidades (SAFFIOTI, 1997).

Por mais inerente, forte e necessário para a sociedade, pelo provimento de situações de subsistência ao humano, nem sempre o trabalho disposto ao trabalhador é digno, pois, por vezes, a remuneração equivalente afirma e nega a condição de humano livre (SAFFIOTI, 1979). A citação de Marx (2013, p.335) evidencia a questão: “Assim como o sabor do trigo não nos diz nada sobre quem plantou tampouco esse processo nos revela sob quais condições ele se realiza se sob o açoite brutal do feitor de escravos ou sob o olhar ansioso do capitalista [...]”

Outro ponto do processo de trabalho que cabe reflexão são as desigualdades que colocadas nas atividades atribuídas aos homens e às mulheres. A força de trabalho não deve ser associada ao homem ou à mulher; deve ser nula, independente do sexo, ou seja, um respectivo trabalho deve ser executado por uma pessoa que tenha capacidade para cumprir o trabalho, e não levando em consideração seu sexo. O trabalho, mesmo dentre as diferentes formas que assume ao longo do tempo, é o resultado de uma construção histórica do ser humano, que faz parte do próprio processo de construção social de sua existência (SAFFIOTI, 1979).

Considerando essa perspectiva, a categoria divisão sexual do trabalho possibilita verificar e analisar as desigualdades entre homens e mulheres produzidas por diferenças atribuídas aos espaços, aos ofícios, na variação do tempo e na associação entre os sexos (HIRATA; KERGOAT 2007). A divisão sexual do trabalho tende a preservar a estabilidade entre o emprego feminino e masculino (SOUZA-LOBO, 1991).

[...] A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e

socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

O modo de produção, como um fenômeno histórico, revelou-se diante das construções sociais e culturais integradas em cada sociedade (SAFFIOTI, 1979). Saffioti (1979) observa que as mulheres das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços sempre foram participativas no trabalho, contribuindo para a existência de suas famílias e para a criação de riqueza social. Conforme a autora, na economia pré-capitalista, anterior à revolução agrícola, a mulher era ativa na camada trabalhadora, atuava em lojas, mercados, oficinas, fermentava cerveja, entre outras atividades. Enquanto a família era considerada uma unidade de produção, as mulheres e as crianças eram fundamentais. A não independência econômica da mulher “nasceu” com o individualismo do capitalismo, pois anteriormente a esse modelo econômico, o trabalho não era estranho para a mulher e se desenvolvia junto à família, mesmo que em certa posição social de submissão em relação ao homem, que era o centro de decisão no ambiente familiar. Um dos fatores decisivos para a volta da mulher ao trabalho doméstico foi o de que o número de pessoas era maior do que as vagas de empregos disponíveis, sendo os homens considerados mais aptos a preenchê-las (SAFFIOTI, 1979).

As mulheres têm mais chances de ficarem desempregada do que os homens, com taxas de desemprego global de 6,2 por cento, contra 5,5 por cento para os homens (OIT, 2016). As taxas de desemprego dos homens são menores do que as taxas de desemprego das mulheres em quase todas as regiões do mundo, com exceção do Leste Asiático, Europa de Leste e América do Norte (OIT, 2016). É no Norte de África e nos Estados Árabes que se verificam as maiores diferenças entre homens e mulheres no desemprego. Na Europa do Norte, do Sul e Ocidental e na América do Norte, o diferencial entre homens e mulheres no desemprego foi reduzido diante da crise financeira. Em grande parte, isso se deve ao impacto da crise econômica sobre os setores de predominância masculina e ao aumento das taxas de emprego das mulheres casadas, que, em alguns contextos, entram no mercado de trabalho para compensar as perdas no rendimento familiar causadas pelo desemprego masculino (OIT, 2016).

Alguns fatores foram – e, ainda, são – reguladores da participação das mulheres no mercado de trabalho, como, por exemplo, a gravidez, que, muitas vezes, justifica a inatividade profissional feminina durante toda sua vida, conforme corrobora Saffioti (1979, p. 50) ao afirmar: “Que a maternidade envolve sérios problemas para o trabalho da mulher nas sociedades competitivas é um truísmo”. Por mais que quase todos os países proporcionem algum tipo de proteção na maternidade para as mulheres empregadas, cerca de 750 milhões de mulheres no mundo, o que corresponde a quase 60%, não são beneficiárias do direito à maternidade. Esta realidade relaciona-se a problemas ligados à implementação e conscientização dos direitos, à incapacidade contributiva, às práticas discriminatórias, e à informalidade e exclusão social. Em todo o mundo, estima-se que apenas 330 milhões de mulheres, cerca de 28,2%, recebam algum benefício diante do parto (OIT, 2016). Contudo, a maternidade não deve ser considerada como carga exclusiva das mulheres. Uma sociedade, para manter-se socializada, necessita da geração de novas pessoas, como questão de sobrevivência, e deveria pagar, pelo menos, parte do preço da maternidade, ou seja, ao menos encontrar soluções propícias para os problemas de natureza profissional que a maternidade acarreta para as mulheres (SAFFIOTI, 1979).

O absenteísmo também é um dos fatores sociais que condicionam a precarização das mulheres no mercado de trabalho, conforme Saffioti (1979), uma vez que elas têm mais necessidade do que o homem de se ausentar ao trabalho por motivos de doenças leves; como agravante, quando o homem adoece ou seus filhos, as mulheres também não comparecem para ficar no lar, cuidando de sua família. Verifica-se assim que os fatores de ordem natural acabam se misturando com os fatores de ordem social. É importante ressaltar que o absenteísmo não é só ligado ao organismo natural da mulher e às condições de suas famílias, mas também à interiorização nas situações de trabalho, porquanto as faltas são muito menores quando o ambiente de trabalho é agradável, de responsabilidade e bem remunerado (SAFFIOTI, 1979, p.51).

A irregularidade do trabalho feminino, como descrito, dá, aos empregadores, desculpas que justificam a submissão das mulheres na hierarquia de posição das empresas, atribuindo preferência ao trabalho masculino para os cargos de responsabilidade. Essa situação periférica da mão de obra feminina é criada a partir da visão do empregador, uma vez que, muitas vezes, as empresas investem na qualificação de mulheres e elas acabam abandonando o emprego ao contraírem matrimônio ou, até mesmo, ao se tornarem mães; o que se torna inviável para a empresa e faz

com que concentre seus esforços na mão de obra masculina (SAFFIOTI, 1979).

Porém, nas últimas décadas, rápidas e intensas modificações sociais e econômicas provocaram algumas mudanças na condição socioeconômica das mulheres. De acordo com Barbosa (2014), a participação das mulheres no mercado de trabalho é um dos fatores mais notados e de grandes repercussões que interferiram em diversos aspectos socioeconômicos, assim como nos arranjos familiares e nas relações de gênero. Contudo, por mais que os avanços sejam significativos em termos de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda existe um baixo proveito das capacidades inerentes às mulheres com referência ao trabalho (BARBOSA, 2014).

Segundo Alves (2016), a constituição de 1988 foi essencial para quebrar barreiras sobre todas as leis discriminatórias por meio de uma revisão da legislação; no entanto, mesmo com leis que determinem a igualdade de gênero, desigualdades e práticas discriminatórias continuam prejudicando pessoas e determinados grupos sociais. Por mais que o Brasil tenha uma das legislações mais avançadas do mundo, a igualdade de gênero não foi alcançada na prática em todos os espaços, sendo que o avanço sob a perspectiva de igualdade de gênero tem sido muito lento ou até mesmo estagnado (ALVES, 2016).

Uma das grandes evoluções das brasileiras em relação aos homens foi relacionada à escolaridade, pois, atualmente, observa-se que elas ultrapassaram em todos os níveis educacionais, obtendo 60% das titulações em graus universitários; feito que deveria abrir mais portas ao mercado de trabalho, já que estão mais bem preparadas. mas não acontece, fazendo com que elas continuem apresentando menores taxas de participação do mercado e recebendo salários mais baixos que os homens (ALVES, 2016).

Entre 1995 a 2015, a taxa de atividade global da população feminina diminuiu 5,8%, passando de 52,4% para 49,6%. Entre a população masculina, essa taxa teve queda menor, de 3,8%, passando de 79,9% para 76,1%. Esses números podem ser explicados pelas oportunidades maiores que os homens têm no mercado de trabalho, pois os índices indicam 27 pontos percentuais abaixo das oportunidades no mercado de trabalho com relação ao homem para as mulheres. Em 2015, a disparidade de gênero na taxa de emprego atingiu 25,5 pontos percentuais em prejuízo das mulheres, apenas 0,6 pontos menos do que em 1995 (OIT, 2016).

O emprego informal é muito atrelado ao trabalho feminino, principalmente pelas atividades familiares não remuneradas exercidas pelas mulheres. Mundialmente, as mulheres trabalhadoras que não contribuem para nenhum sistema social somam 40% (OIT, 2016), de modo que o trabalho informal não pode ser considerado aquele que apenas não possui carteira de trabalho assinada; ele se detém de unidades produtivas das atividades de subsistência, trabalhos desprotegidos em setores não estruturados pela economia, trabalhos realizados de maneira informal nas empresas e também atividades formais vindas da economia capitalista. No mercado brasileiro, a informalidade está disposta em um contexto histórico e marca fortemente a situação de grande parte dos trabalhadores (ARAÚJO; LOMBARDINI, 2013).

O setor de serviços, até o ano de 2015, abrangia 50,1% da população, sendo que os homens correspondiam a 42,6% e o restante, ou seja, mais da metade da população ocupada com serviços, correspondia às mulheres. Entre 1995 e 2015, as mulheres aumentaram sua atuação no setor de 41,1% para 61,5%. Percebe-se que a segregação setorial é muito forte e influente na disparidade de gênero, pois as mulheres no mercado de trabalho são alocadas em números limitados, tanto em setores quanto em profissões. Em países de rendimento médio alto, 39,9% das mulheres estão no setor de serviços e comércio, e 12,4% estão nas indústrias. Já nos países de rendimento alto, as mulheres se concentram nos setores de educação e saúde, que empregam cerca de 30,6% dessa população. A agricultura continua sendo a fonte mais importante de emprego para as mulheres nos países de baixo e de médio-baixo rendimento (OIT, 2015).

Destaca-se que, em alguns setores, como na educação e nos cargos de proteção social, as mulheres têm índices de participação maiores do que os homens (ALVES, 2016). De fato, aqui se estabelece um ponto bastante influente no que concerne à desigualdade de gênero. Esses setores recebem mais mulheres devido à predisposição por parte delas – produzida pelo sistema social culturalmente desenvolvido – ao trabalho que remete ao cuidado. Isso se deve, ademais, à questão familiar cultural alicerçada, em que a mulher é provedora do lar e cuidadora dos filhos (ALVES, 2016).

Conforme Guimarães (2016), o cuidado é uma forte ideia cultural de responsabilidade atrelada às mulheres que move a sociedade contemporânea, influenciando a economia em que está inserida uma boa parte das trabalhadoras. Além do trabalho remunerado, as mulheres cuidam de pais, mães, filhos, maridos, entre outros, recebendo uma carga desigual de trabalho justificada pela perspectiva de que a mulher tem em suas características a habilidade natural de assegurar o bem estar do

próximo, seja ele seu dependente ou não (GUIMARÃES, 2016). Sendo assim, as mulheres ingressam no mercado de trabalho, mas “[...] as tarefas de reprodução doméstica continuam sendo uma atribuição quase que exclusivamente feminina [...]” (YANNOULAS, 2013, p. 35).

A predisposição do cuidado associada ao sexo feminino também faz com que as mulheres efetuem gratuitamente vários trabalhos. Segundo Hirata e Kergoat (2007), esses trabalhos gratuitos, além de serem invisíveis, não são realizados para elas mesmas, e sim para outras pessoas, embasados pela concepção de que são feitos intrínsecos a ordem natural da vida por conta “do amor e do dever materno” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596). O trabalho remunerado só pode ser considerado um pilar fundamental para a igualdade substantiva da mulher quando o trabalho de cuidado e doméstico é compartilhado entre homens e mulheres. Caso contrário, a mulher torna-se refém de “obrigações” consideradas só suas, pelo fato de ser mulher. Essa questão é pertinente, pois o trabalho não remunerado limita as capacidades das mulheres de engajarem-se no trabalho remunerado. Quando se faz a soma do trabalho das mulheres, considerando o pago e o não pago, observa-se que, em muitos países, as mulheres possuem maior carga de trabalho do que os homens (SORJ, 2016).

Além disso, as questões culturais e de estrutura social do país atribuem à mulher, desde a sua criação, posições de subordinação: em casa, ela é subordinada ao pai, ao se casar, passa a ser subordinada ao marido; e, quando inserida ao mercado de trabalho, recebe o acúmulo de duas jornadas (CHIES, 2010). Ou seja, possui a responsabilidade diante dos afazeres não remunerados considerados de reprodução, enquanto os homens estão disponíveis para os afazeres remunerados, de produção (ALVES, 2016). Tais efeitos culturais são rigidamente impostos e se tornam naturais, ou seja, o espaço doméstico é “naturalmente” destinado às mulheres e, sendo um processo de construção social, é naturalizado pela sociedade por meio de um mecanismo ideológico: “[...] A sociedade constrói características rígidas que demarcam o padrão de comportamento do mundo masculino e do feminino [...]” (CHIES, 2010, p.511).

De acordo com a Organização Interacional do Trabalho (OIT) (2016), em todo o mundo, as mulheres ainda trabalham menos horas nos empregos remunerados e se dedicam, em maior parte, às tarefas domésticas não remuneradas e à prestação de cuidados. Elas realizam, em média, duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidado do que os homens. Ainda que os números demonstrem forte disparidade, com o passar dos anos, essa desigualdade tem diminuído nos

trabalhos domésticos, porém não há nenhuma mudança expressiva no que se refere ao cuidado das crianças. Na soma de trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres continuam a trabalhar mais que os homens, somam-se a essa estimativa, em média, entre 73 e 33 minutos diários a mais, isso em países em desenvolvimento e já desenvolvidos (OIT, 2016).

A disparidade entre os sexos nos empregos e na qualidade dos empregos significa que as mulheres têm um acesso limitado à proteção social relacionada ao emprego. Taxas mais baixa de remuneração formal e de emprego assalariado e um número reduzido de horas e de anos no emprego com proteção social para as mulheres têm consequências negativas nos pagamentos de diuturnidades por antiguidade e na cobertura por regimes contributivos do trabalho. Em particular, as prestações pecuniárias de maternidade e cuidados de saúde, assim como os níveis adequados de pensão para as mulheres em idade avançada, são essenciais quando se deseja ir ao encontro das necessidades específicas das mulheres durante o seu período de vida ativa. Como consequência da desigualdade de gênero no trabalho, a cobertura (legal e efetiva) pelos regimes contributivos obrigatórios de proteção social é menor para as mulheres do que para os homens, dando origem a uma diferença entre homens e mulheres nos níveis de cobertura da proteção social global (OIT, 2016).

Percebe-se, ademais, que diferenças atribuídas ao sexo dentro da sociedade e, muito especificamente, no mercado de trabalho parecem, ser, muitas vezes, justificadas pela perspectiva de que o trabalho para mulher é algo “secundário” em comparação com o trabalho masculino, conforme ressalta Chies (2010): ou seja, muitas vezes, a maioria das mulheres se submete a salários menores devido ao fato de estarem no mercado de trabalho apenas porque o seu provedor (marido, pai irmão, entre outros) é inexistente ou não pode estar atuando, ou, ainda, porque apenas o trabalho do homem não está sendo suficiente para o sustento da família; sem contar que a mulher não recebe estímulo para desenvolver sua carreira, a fim de otimizar possibilidades salariais favorecendo o rendimento da família. Ainda de acordo com a autora acima referenciada: “Tudo aquilo que discrimina no plano socioeconômico e cultural atinge sempre e mais duramente as mulheres” (CHIES, 2010, p.518).

Algumas das desigualdades atreladas às mulheres, conforme Chies (2010), são: a ausência delas em cargos de poder ou liderança; os salários mais baixos do que os dos homens; o preconceito sobre a atuação em alguns setores; a ocupação em alguns cargos apenas porque não existem homens para serem colocados no lugar; ou, até então, a pré-disposição para que atuem em setores específicos por serem mulheres e possuírem

características que correspondem à distinção do feminino. Muitas dessas desigualdades são mascaradas pela própria sociedade por meio de dados que indicam o crescimento da participação das mulheres no mercado, dando a sensação de que as mulheres já alcançaram a igualdade em todos os segmentos laborais. Contudo, a colocação das mulheres no mercado de trabalho sempre vem com algum porém, justificando, então, a necessidade da regulação do trabalho feminino por meio de formas de organização do trabalho que possibilitem a circulação igualitária de mulheres e homens por diferentes setores e atividades. A igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho pode ser considerada perdida se não houver propostas de mudanças com certificado de concretização, diante da necessidade de acelerar a cidadania (CHIES, 2010).

Diante da discussão, pode-se afirmar um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, contudo não se pode confirmar a inexistência da desigualdade de gênero. Isso, principalmente, porque as desigualdades estão dispostas em todos os espaços, não só no mercado de trabalho; impregnadas na cultura diária de toda uma sociedade que considera as mulheres inferiores aos homens. A mulher é vista, desse modo, como mãe, como cuidadora, incapaz, dona do lar, insuficiente, e não como um ser humano, igual ao homem, com os mesmos direitos, mesmas oportunidades e com menos julgamentos. Há que se ressaltar, desse modo, que as mulheres devem se reconhecer como donas de todos os espaços, devem contestar as inferioridades que são colocadas e, sobretudo, devem continuar lutando pelos seus direitos, que são direitos de todos.

3 OS MUNICÍPIOS CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA COMO TERRITÓRIOS DE ESTUDO

Em continuidade aos objetivos propostos para a concretização do estudo, o presente capítulo se solidifica frente ao histórico, caracterização e apresentação de alguns indicadores socioeconômicos dos municípios de Forquilhinha e Nova Veneza.

Na perspectiva histórica e de formação dos municípios, em determinadas regiões do estado de Santa Catarina, Zanelatto e Osório (2012) observam que a migração do século XIX da população europeia aconteceu por um conjunto de fatores, entre eles: conflitos internos no continente europeu, ações da revolução industrial que levaram a adventos principalmente sociais e econômicos ao mundo todo, empobrecimento da população camponesa, teorias racistas dos projetos nacionais e, também, a construção indentitária degenerativa das populações não europeias.

No estado de Santa Catarina, a entrada de imigrantes ocorreu de forma acelerada a partir do ano de 1875, por meio da política imigratória financiada pelo governo imperial; nesse período, os alemães e italianos foram os principais imigrantes e, em menor proporção, os espanhóis, poloneses, austríacos, árabes e eslavos (GOULARTI FILHO, 2002).

O estado de Santa Catarina, geograficamente, está localizado no sul do Brasil, tem como características o clima subtropical e as pequenas propriedades rurais. O estado faz divisas ao sul com o estado do Rio Grande do Sul, ao norte com o estado do Paraná, ao leste com o oceano Atlântico e ao oeste com a Argentina (KNORST, 2011). O mapa abaixo apresenta a localização de Santa Catarina a partir das indicações geográficas indicadas.

Figura 1- Mapa de localização de Santa Catarina - Brasil



Fonte: IBGE (2017d).

O tópico a seguir apresenta alguns dos principais indicadores socioeconômicos dos municípios de Forquilha e de Nova Veneza.

3.1 CARATERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS E INDICADORES SOCIOECONÔMICOS

3.1.1 Nova Veneza

A cidade de Nova Veneza foi a primeira colônia do Brasil república e, por ser isso, segundo Bortolotto (1992), a cidade foi modelo de colônia a ser adotado em todo o restante do país. A colônia de Nova Veneza era um território formado por 30 mil hectares, doado pelo Governo da União à Companhia Metropolitana. Território que, hoje, compreende todo o atual município de Siderópolis e parte dos municípios de Urussanga, Criciúma e Nova Veneza (BORTOLOTTI, 1992).

As emigrações para Nova Veneza aconteceram, sobretudo, por dois motivos: primeiro, pela ocorrência do modo de produção capitalista no campo e, segundo, pela lenta industrialização, que não permitia a absorção da mão de obra excedente (BORTOLOTTI, 1992). A cidade de Veneto foi uma das regiões da Itália que emergiu o maior número de emigrante. Durante o período de 1891 a 1897, a colônia Nova Veneza

recebeu em média 2.921 emigrantes. Vale afirmar que essa relação foi escrita por volta do ano de 1902, quando muitos já haviam deixado a colônia, o que caracteriza um número maior ainda de pessoas que vieram tentar a vida em terras brasileiras. As viagens aconteciam por mar, demoravam cerca de um mês, feitas na terceira classe de navios lotados e, quando chegavam ao Rio de Janeiro ou Santos, seguiam para o sul (BORTOLOTTTO, 1992).

Com características de origem eminentemente agrícolas, os emigrantes ocuparam, em sua maioria, o território rural em detrimento da ocupação urbana. Porém, assim como ocorreu em outros territórios, o município passou por processo de evasão rural. No entanto, essas pessoas não migraram para os centros urbanos do município de Nova Veneza, e sim para outras cidades. A cidade de Criciúma foi a que mais recebeu contingente dos que deixaram a colônia. Essa evasão prejudicou o município de Nova Veneza, especialmente entre as décadas de 50 e 70, ocasião em que o município registrou crescimento negativo e diminuição progressiva da população. A recuperação veio logo nas próximas décadas, contudo, a população, que, antes, era em predominância agrícola, tornou-se predominantemente urbana (BORTOLOTTTO, 1992).

Em 1920, ainda como distrito do município de Araranguá, Nova Veneza possuía 4.021 habitantes, sendo 2.087 homens e 1.934 mulheres. No dia 21 de junho de 1958, por meio da Lei de nº348, Nova Veneza se tornou município. A mesma lei gerou outros 26 novos municípios catarinenses. Nesse período, a população do município de nova Veneza era de 9.367 pessoas, sendo 4.693 homens e 4.974 mulheres (BORTOLOTTTO, 1992).

O Município de Nova Veneza faz parte da grande região Sul, com unidade de Federação em Santa Catarina, pertencente à microrregião de Criciúma (IBGE, 2017g). O mapa a seguir apresenta a localização aproximada da Mesorregião Geográfica do município.

Figura 2 - Mapa de localização de Nova Veneza na Mesorregião Geográfica



Fonte: IBGE (2017h).

A tabela a seguir demonstra a população da cidade de Nova Veneza, considerando a população residente total, dividida por sexo e por ocupação urbana e rural nos períodos de 1970, 1980, 1991, 2000 e 2010.

Tabela 1- População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano Rural) - Nova Veneza (1970- 2010).

Ano	Urbano		Rural		População Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1970	709	788	3.424	3.214	8.135
1980	1.777	1.827	2.912	2.644	9.160
1991	2.292	2.286	3.065	2.733	10.376
2000	3.569	3.630	2.254	2.058	11.511
2010	4.478	4.449	2.241	2.141	13.309

Fonte: Censos Demográficos (IBGE, 1970; 1980; 1991a; 2000a; 2010c).

O panorama demonstrado na tabela acima apresenta a dimensão da população urbana e rural por sexo, de modo que se pode observar que, com o passar dos anos, o êxodo rural se intensificou, principalmente, a partir dos anos de 2000. A população total estimada para cidade, em 2017,

era de 14.837 pessoas, distribuídas em uma área territorial de 295,035km (IBGE, 2017a).

Percebe-se, com referência aos números do censo de 2010, que 5.267 pessoas atuavam no mercado de trabalho sob a condição de contribuinte previdenciário oficial; 2.971 homens e 2.296 mulheres; 1.888 trabalhavam sob a condição de não contribuinte da previdência oficial, 1.112 são homens e 776 são mulheres (IBGE, 2010). Em 2015, o salário médio mensal da população era de 2,4 salários mínimos, 51,1%, correspondia a 7.339 pessoas ocupadas. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, 23,6% da população estava nessas condições.

Tratando-se de educação, os números do censo de 2010 apontam a nota média de 6,8 para a rede de ensino público no IDEB (Índice de educação básica). Para os alunos dos anos finais, essa nota foi de 4,9. Na comparação com cidades do mesmo estado, a nota dos alunos dos anos iniciais colocava Nova Veneza na posição 22° de 295°. Considerando a nota dos alunos dos anos finais, a posição passava a 127° de 295°. A taxa de escolarização para pessoas de 6 a 14 anos foi de 99,4 em 2010. Isso posicionava o município na posição 42° de 295°, dentre as cidades do estado, e na posição 283° de 5570°, dentre as cidades do Brasil. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de Nova Veneza em 2010 era de 0,768 e o Produto Interno Bruto (PIB) per capita de 2015 correspondia a R\$43.225,57 (IBGE, 2017a). Considerando a especificidade da indústria ora estudada, destaca-se que a principal agroindústria do município faz parte do grupo JBS

3.1.2 Forquilha

O município conta com uma grande diversidade de etnias, constituída por alemães, italianos, luso-brasileiros, poloneses, russos, japoneses e afrodescendentes, os quais, desde o final do século XIX, desenham, juntos, a história de Forquilha, conforme registro de Zanelatto e Osório (2012). As migrações aconteceram de forma gradativa, apenas no início do século XX, posteriormente a outros grupos de colonização. As emigrações aconteceram principalmente pelos colonos alemães da comunidade de São Martinho do Capivary. O atual terreno que corresponde ao município era coberto pela mata Atlântica. O nome Forquilha é originário do encontro de dois rios, São Bento e Mãe Luzia, os quais formam uma forca. Os luso-brasileiros deram essa

denominação ao município antes mesmo da ocupação alemã e italiana (ZANELATTO; OSÓRIO, 2012).

A comunidade de Forquilha era vinculada ao distrito de Criciúma, pertencente ao município de Araranguá. Assim que o distrito de Nova Veneza foi fundado, Forquilha foi incorporada a esse distrito. Em 1925, Criciúma se emancipou e Forquilha deixou de pertencer a Araranguá, seu território passou a fazer parte no novo município, porém, vinculado à Nova Veneza. Quando Nova Veneza se emancipou de Criciúma, parte do território de Forquilha passou a ser do município (ZANELATTO; OSÓRIO, 2012).

Forquilha teve quatro tentativas de emancipação, a primeira aconteceu em 1975, cento e oitenta eleitores que residiam no distrito encaminharam um abaixo assinado para a assembleia legislativa solicitando esse feito, porém só apenas em 1989 o município de Forquilha foi criado. Nesse mesmo período, o município atravessou muitas dificuldades, sobretudo, pela quantidade de moradores que eram contra a emancipação, que, ainda assim, manteve-se e efetivou-se em 26 de abril de 1989, por meio da Lei nº7587 (ZANELATTO; OSÓRIO, 2012).

O Município de Forquilha faz parte da grande região Sul com unidade de Federação em Santa Catarina, pertencente à microrregião de Criciúma (IBGE, 2017c). O mapa a seguir apresenta a localização do município de Forquilha na Mesorregião Geográfica.

Figura 3 - Mapa de localização de Forquilha na Mesorregião Geográfica



Fonte: (IBGE, 2017e).

A população da cidade de Forquilha, considerando a população residente total, dividida por sexo e por domicílio urbano e rural nos anos de 1991, 2000 e 2010, é demonstrada na tabela a seguir.

Tabela 2 - População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano e Rural) - Forquilha (1991- 2010).

Ano	Urbano		Rural		População Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	-
1991	2.216	2.200	4.951	4.692	14.059
2000	7.359	7.197	1.931	1.861	18.348
2010	9.213	9.213	2.094	2.028	22.548

Fonte: Censos Demográficos (IBGE, 1991; 2000; 2010c).

Assim como no município de Nova Veneza, a tabela acima indica uma redução da população rural, principalmente na virada de 2000 para 2010. A população estimada para 2017 era de 25.988 pessoas, distribuídas em uma extensão territorial de 183,134km (IBGE, 2017).

Quanto ao número populacional de 2010, observa-se que, desse, 9.123 sujeitos atuavam no mercado de trabalho sob a condição de

contribuinte previdenciário oficial, sendo que 4.923 eram do sexo masculino e 4.200 do sexo feminino. Outros 3.722 trabalhadores no mesmo período trabalhavam sob a condição de não contribuintes da previdência social, 2.214 do sexo masculino e 1.508 do sexo feminino (IBGE, 2010a). O salário médio mensal da população no município, em 2015, era de 2,7 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 34,2%, totalizando 8.601 pessoas. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, 25,6% da população estavam nessas condições. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de Forquilha em 2010 era de 0,753 e o Produto Interno Bruto (PIB) per capita de 2015 correspondia a 29.182,64 (IBGE, 2017).

Tratando-se de educação, percebe-se que os alunos iniciais das escolas públicas do município de Forquilha obtiveram a nota média de 6,5 no IDEB (Índice de Educação Básica). Já os alunos em estágios finais, tiveram a nota de 4,1 no mesmo período. Na comparação com cidades do mesmo estado, a nota dos alunos dos anos iniciais colocava essa cidade na posição 59° de 295°. Considerando a nota dos alunos dos anos finais, a posição passava a 250° de 295°. A taxa de escolarização entre pessoas de 6 a 14 anos, foi de 98,3% no ano de 2010. Isso posicionava o município na posição 155° de 295° dentre as cidades do estado e na posição 1603° de 5570° dentre as cidades do Brasil (IBGE, 2017).

No município, há empresas de extração e tratamento de minerais, indústrias de produtos alimentícios, metalúrgicas, indústrias químicas, indústria de vestuário, além de uma diversidade de pequenas e médias empresas que contribuem para a economia local; uma das principais indústrias instaladas na cidade é de abate e produção de carnes, a JBS alimentos (MUNICIPIO DE FORQUILHINHA, 2017).

No próximo tópico, são apresentados os dados sobre a participação de trabalhadoras em grandes setores econômicos dos dois municípios.

3.2 A PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORAS EM GRANDES SETORES ECONÔMICOS

O tópico tem como objetivo apresentar o levantamento de dados da participação de trabalhadoras em grandes setores econômicos no ano de 2017 (último ano disponível na ocasião da pesquisa), por população total, idade e faixa de remuneração (SM). Os dados foram obtidos junto

ao Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS, 2017)³, do Ministério do Trabalho. Cabe destacar que os dados foram classificados na base RAIS/CNAE 2.0, subclasses em “abate de aves”.

No Brasil, o fim do ano de 2017 registrava 203.206 trabalhadores empregados na indústria de abate de aves, desses, 96.162 (47,32%) eram do sexo feminino e 107.044 (52,68%) do sexo masculino. Tratando-se de Santa Catarina, a indústria de abate de aves registrava 34.351 trabalhadores/as, dos quais 16.838 (49,01%) eram do sexo feminino e 17.513 (50,98%) do sexo masculino.

Quando desagregados, os dados de participação pelos municípios do estudo apresentam um total de 3.474 trabalhadores no setor. Do total, 1.992 trabalhadores/as eram de Forquilha e 1.482 de Nova Veneza. Os índices de participação de mulheres e de homens no setor, nos dois municípios, assemelham-se. Em Forquilha, 991 (49,75%) dos trabalhadores eram do sexo feminino; já, em Nova Veneza, a participação feminina correspondia a um total de 698 (47,1%).

Do total de 991 trabalhadoras em Forquilha, 307 (30,09%) tinham idade entre 30 a 39 anos, 219 (22,09%) entre 18 e 24 anos, 196 (19,77%), entre 40 e 49 anos e 145 (14,63%) entre 25 e 29 anos. Em Nova Veneza, o perfil etário se repete e, do total de 698 trabalhadoras, a maior participação é de mulheres com idades entre 30 e 39 anos, somando 224 (32,09%), seguida das idades entre 18 e 24 anos, com 166 (23,78%), entre 40 e 49 anos, com 149 (21,35%), e entre 25 e 29 anos com 95 (13,61%).

Com relação à remuneração salarial em dezembro de 2017, na tabela a seguir, são apresentados os números totais de trabalhadores/as da indústria de abate de aves de Forquilha, organizados por salários mínimos⁴ e por sexo.

³ BRASIL. Relação Anual De Relações Sociais - RAIS. CNAE 2.0: Abate de Aves. 2017.

⁴ R\$937,00 - Decreto 8.948/2016 – (GUIA TRABALHISTA, 2017).

Tabela 3 - Remuneração salarial (SM) de trabalhadores/as da indústria de abate de aves, por sexo, Forquilha/SC (2017)

Município = SC- Forquilha	Sexo do Trabalhador			
	Masculino	%	Feminino	%
Faixa Remun Dezem (SM)				
Até 0,50	7	43,75%	9	56,25%
0,51 a 1,00 SM	46	40,35%	68	59,65%
1,01 a 1,50 SM	51	44,35%	64	55,65%
1,51 a 2,00 SM	342	44,47%	427	55,53%
2,01 a 3,00 SM	357	55,18%	290	44,82%
3,01 a 4,00 SM	74	69,16%	33	30,84%
4,01 a 5,00 SM	40	80,00%	10	20,00%
5,01 a 7,00 SM	29	76,32%	9	23,68%
7,01 a 10,00 SM	7	63,64%	4	36,36%
10,01 a 15,00 SM	5	100,00%	0	0,00%
15,01 a 20,00 SM	2	66,67%	1	33,33%
Mais de 20,00 SM	0	0,00%	1	100,00%
{ñ class}	41	35,34%	75	64,66%
Total	1.001	50,25%	991	49,75%

Fonte: Brasil/RAIS (2017).

Ao analisar a tabela da remuneração salarial do mês de dezembro de 2017, no município de Forquilha/SC, pode-se observar a presença de desigualdade entre os sexos, quando se registra um índice superior de trabalhadores na faixa de 0,50 a 2,00 salários mínimos; na faixa de 2,01 a 20,00 salários mínimos, a expectativa se inverte.

Na próxima tabela, seguem dados da remuneração salarial em dezembro de 2017, com números totais de trabalhadores/as da indústria de abate de aves de Nova Veneza, desagregados por salários mínimos e por sexo.

Tabela 4 - Remuneração salarial (SM) de trabalhadores/as da indústria de abate de aves, por sexo, Nova Veneza/SC (2017)

Município = SC- Nova Veneza	Sexo do Trabalhador			
	Masculino	%	Feminino	%
Faixa Remun Dezem (SM)				
Até 0,50	5	50,00%	5	50,00%
0,51 a 1,00 SM	65	64,36%	36	63,32%
1,01 a 1,50 SM	106	36,68%	183	50,76%
1,51 a 2,00 SM	259	49,24%	267	50,76%
2,01 a 3,00 SM	230	68,05%	108	31,95%
3,01 a 4,00 SM	34	68,00%	16	32,00%
4,01 a 5,00 SM	21	87,50%	3	12,50%
5,01 a 7,00 SM	11	64,71%	6	35,29 %
7,01 a 10,00 SM	7	77,78%	2	22,22%
10,01 a 15,00 SM	2	66,67%	1	33,33%
15,01 a 20,00 SM	1	100,0%	0	00,00%
Mais de 20,00 SM	1	100,0%	0	00,00%
{ñ class}	42	37,17%	71	62,83%
Total	784	52,90%	698	47,10%

Fonte: Brasil/RAIS (2017).

A situação descrita sobre a Remuneração salarial (SM) de trabalhadores/as em Forquilha se repete em Nova Veneza. Os índices reafirmam a participação maior de trabalhadoras na faixa salarial inferior a da participação dos homens. Pode-se explicar a condição por meio dos números demonstrados na tabela 5 a seguir, que apresenta a classificação brasileira de ocupação das indústrias de abate de aves dos dois municípios por sexo.

Tabela 5 - Classificação brasileira de ocupação da indústria de abate de aves dos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza (2017)

Forquilha/SC – Nova Veneza/SC	Sexo Trabalhador		
	Masculino	Feminino	Total
CBO 2002 Gr Grupo			
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público	6	2	8
Profissionais das ciências e das artes	22	29	51
Técnicos de nível médio	82	166	248
Trabalhadores de serviços administrativos	139	76	215
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	85	10	95
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	35	2	37
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	1.332	1.404	2.736
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	84	0	84
Total	1.785	1.689	3.474

Fonte: Brasil/RAIS (2017).

A grande população trabalhadora se encontra no setor de produção de bens e serviços. Esse setor, juntamente com o técnico de nível médio, possui maior representatividade feminina. Nos outros seis, a representatividade masculina é maior. Destaca-se, diante desse ponto, a presença de homens em cargos de maior nível hierárquico.

4 O TRABALHO DE MULHERES EM INDÚSTRIAS DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES NOS MUNICÍPIOS CATARINENSES DE FORQUILHINHA E NOVA VENEZA

No capítulo anterior, fez-se uma breve caracterização das cidades catarinenses de Forquilha e Nova Veneza. Neste capítulo, a partir das entrevistas realizadas e analisadas, são apresentadas reflexões sobre o trabalho de mulheres em indústrias de abate e produção de carnes nos municípios foco do estudo. Como questões centrais de análise, destacam-se as temáticas das condições de trabalho, bem como questões socioeconômicas, de gênero e de divisão sexual do trabalho.

4.1 PERFIL E BREVE TRAJETÓRIA DE TRABALHO DAS ENTREVISTADAS

Conforme descrito nos procedimentos metodológicos, foram entrevistadas dez trabalhadoras de indústrias com sedes em Forquilha e Nova Veneza. Do total, sete trabalhavam em Forquilha e três em Nova Veneza. O quadro a seguir traz uma apresentação sociodemográfica das mulheres entrevistadas (idade, estado civil, filhos/as, residentes no domicílio, escolaridade).

Quadro 1 - Apresentação das mulheres entrevistadas

Entr	Idade	Estado Civil	Filhos/as	Residentes no domicílio	Escolaridade
E1	25	Solteira	Não	Irmão, irmã, cunhado e sobrinha	Cursando ensino superior
E2	18	Solteira	Não	Irmão	Ensino médio completo
E3	20	Solteira	Não	Namorado e irmão	Ensino médio completo
E4	20	Solteira	Não	Irmão	Ensino médio completo
E5	26	Casada	Não	Esposo	Ensino médio completo
E6	21	Solteira	Não	Esposo	Ensino médio completo
E7	27	Solteira	Não	Reside sozinha	Ensino médio completo
E8	43	Casada	Sim/3	Esposo, três filhas e genro	Ensino médio completo
E9	28	Casada	Não	Esposo, sogra e sogro	Ensino médio completo
E10	50	Casada	Sim/4	Esposo, enteada e filha	Ensino médio completo

Fonte: Dados da pesquisa. Entrevistas realizadas com as mulheres (2018).

Todas as entrevistadas possuem ensino médio completo. As idades variam entre 18 e 50 anos, sendo que, das 10 entrevistadas, oito delas possuem idade menor que 30 anos. Sobre o estado civil, quatro declaram que são casadas, três solteiras e as outras três que moram com os companheiros, porém se intitulam solteiras. Apenas duas das entrevistadas têm filhos/as. A entrevistada 8 tem três filhas, com idades de 12, 23 e 25 anos, todas morando com a mãe. A entrevistada 10 tem três filhas e um filho, com idades de 22, 24, 26 e 29 anos, sendo que apenas a filha mais nova mora com a mãe.

Quanto à composição familiar e aos residentes no domicílio das entrevistadas, destaca-se: apenas uma reside sozinha, duas residem com seus esposos, uma com seu irmão e com o namorado, uma com seus irmãos, cunhado e sobrinha, uma com seu esposo e seus sogros; das duas com filhos/as, uma reside com as três filhas e com o esposo e o genro, e a outra reside com o esposo, a filha e a enteada. Cabe destacar que sete das

trabalhadoras entrevistadas são naturais de outros estados do país, como demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 2 – Estado de origem, município de residência e município de trabalho

Entr.	Estado de origem	Município de Residência	Município de Trabalho
E1	Pernambuco	Forquilha	Forquilha
E2	Maranhão	Forquilha	Nova Veneza
E3	Maranhão	Forquilha	Forquilha
E4	Maranhão	Forquilha	Forquilha
E5	Mato Grosso	Forquilha	Forquilha
E6	Sergipe	Forquilha	Forquilha
E7	Santa Catarina	Forquilha	Forquilha
E8	Santa Catarina	Forquilha	Forquilha
E9	Paraná	Morro Grande	Nova Veneza
E10	Santa Catarina	Morro Grande	Nova Veneza

Fonte: Dados da pesquisa. Entrevistas realizadas com as mulheres (2018).

Pode-se perceber que apenas uma das entrevistadas é natural do município em que reside e trabalha. O restante migrou de outros municípios para o atual, onde reside. Do total, cinco vieram do nordeste do país, sendo que quatro moram e trabalham em Forquilha e uma mora em Forquilha e trabalha em Nova Veneza.

Segundo as entrevistadas, as migrações ocorreram principalmente pela falta de oportunidade de emprego e estudos onde residiam:

“[...] sou do Maranhão, ai eu vim pra cá por causa do meu irmão que estava aqui. Ai eu vim trabalhar porque lá não tem emprego” (E2); “foi o cunhado do meu marido que falou, que também é meu primo. Ele falou que aqui tinha oportunidade de trabalho tal. Ai eu resolvi vim, que lá na minha cidade é bem [...] difícil” (E3).

A falta de oportunidades de trabalho também se repetiu no caso da entrevistada 9, que veio de Foz de Iguaçu/PR, ainda criança: “Eu vim quando era criança, tinha uns 10 anos. Viemos pra cá por causa de serviço, porque lá não tinha? Dai a mãe conseguiu serviço aqui, dai veio minhas irmãs também” (E9). Além da falta de oportunidades de trabalho, uma das motivações, segundo a entrevistada 5, foi o fato da cidade em que residia ser muito violenta:

É um lugar muito violento [...] A minha casa era pequena, duas pecinhas, um banheiro. Bem bonitinha [...]. Todas as minhas janelas da casa ali são de grade, a gente usa muito isso lá. Só a minha porta, no caso, foi quase mais caro do que fazer a minha casa [...]. Menina, é tipo se tá num presídio, se entra dentro de casa não tem essa liberdade de tá com a janela aberta pra rua, não tem como.

As entrevistadas 9 e 10 são moradoras do município de Morro Grande e trabalham em Nova Veneza. A mudança em relação ao município de trabalho ocorreu pelo fechamento da indústria de abate e produção de carnes em que trabalhavam em Morro Grande, no início de 2018, que deixou centenas de desempregados na região. Alguns desses funcionários se realocaram nas indústrias mais próximas, como a de Nova Veneza ou de Forquilha, assim como conta a Entrevistada 9: “E depois fui pra Nova Veneza, porque aqui fechou”. Contudo, essa realocação não foi tão simples, sobretudo em razão do deslocamento: “Não tinha ônibus, nesse período de 8 meses. Dai, conseguiram ônibus [...]” (E9).

De modo geral, percebe-se que o modelo de indústria estudado contrata trabalhadores/as que se deslocam de outros estados do país em busca de emprego e de melhores condições de vida. No estudo que realizado no município de Toledo/PR, Becker (2014) observa que, por oferta de trabalho, as pessoas migram de municípios e estados, bem como, até mesmo, imigram de países. Conforme o autor, além disso, verifica-se a intensidade da migração pendular, que se caracteriza pelo deslocamento diário de sujeitos com o intuito de trabalhar em outros municípios. Em seu estudo, Becker (2014) demonstra que os trabalhadores, além de chegarem de outras localidades para morar na Microrregião de Toledo, também se deslocam diariamente de vários municípios de Mato Grosso do Sul para trabalhar nos frigoríficos.

Os frigoríficos demandam força de trabalho abundante, principalmente no que diz respeito à atuação na produção. As funções relacionadas a esse âmbito não exigem um conhecimento empírico forte para serem executadas, fazendo com que sejam, então, consideradas como porta de entrada no mercado de trabalho para diversas pessoas, incluindo as que possuem baixa escolaridade. Observa-se que outros mercados, por vezes, tornam-se excludentes com pessoas mais velhas e pessoas com baixa escolaridade (BECKER, 2014).

No que se refere à influência nos processos migratórios de trabalhadores/as em razão da demanda de contratações pelo setor, cabe destacar que algumas regiões do país são mais visibilizadas nesse sentido que outras. De acordo com Figueredo (2016), o estado de Santa Catarina, devido à diversidade de sua economia, cultura e situação geográfica, foi uma das regiões que passou a ser interesse dos imigrantes Haitianos a partir do ano de 2010, que deixaram seu país de origem para buscar oportunidades de reiniciar suas vidas em território brasileiro. Essa perspectiva do estado catarinense se repete não somente diante das imigrações, mas também nas migrações.

Outro fator recorrente que justificou a escolha de algumas das entrevistadas, especificamente por municípios que possuem a indústria, foi a presença de familiares ou conhecidos que já estavam trabalhando e estabilizados: “Olha, eu tenho parente aqui na Forquilha, a minha família é de Araranguá [...]”(E5). A grande quantidade de migrantes, muitas vezes, é surpresa para os que chegam, assim como afirma a entrevistada 4: “Pessoas que estudavam na mesma escola [...] Muita, muita, muita gente da cidade. Eu nunca imaginei” (E4).

Contudo, quando se constata que as indústrias de abate e produção de carnes requerem uma grande demanda de trabalhadores, não se pode excluir a precariedade existente no setor, mesmo quando é reconhecido como uma oportunidade diante das dificuldades socioeconômicas vivenciadas. Esse fato pode ser percebido ao se observar a trajetória profissional das entrevistadas, que demonstra condições de trabalho precárias e marcadas pela informalidade.

Das entrevistadas, cinco começaram a trabalhar antes dos 18 anos de idade, em empregos sem carteira assinada e temporários. A entrevistada 1, que teve seu primeiro emprego com 13 anos, declarou: “Primeiro eu trabalhei em casa doméstica [...] depois eu trabalhei em pizzeria, sem carteira assinada. Trabalhei no CRAS lá na prefeitura da minha cidade, mas bem pouquinho tempo [...]” (E1). A entrevistada 5, por sua vez, revelou: “Tudo que você imaginar eu já fiz [...] Fui vendedora ambulante também, acho que ali dos 14 até antes de eu vir embora pra cá [...]”.

Como eram menores de idade e estudantes, geralmente não trabalhavam em período integral, “Com os 15 eu comecei em uma escola de informática [...] Não era de carteira assinada [...] Não pagava muito também [...] eu trabalhava só pela manhã, porque pela tarde eu estava estudando” (E6).

A entrevistada 3, apesar de ter começado a trabalhar depois dos 18 anos, também exerceu atividades informais antes de chegar à indústria

de abate e produção de carnes: “Tipo, eu entregava panfleto [...] só bico mesmo”(E3). As entrevistadas 2, 8, 9 e 10 tiveram seu primeiro emprego com maior idade e carteira assinada, sendo que as entrevistadas 2 e 8 iniciaram suas trajetórias de trabalho em indústria de abate e produção de carnes.

A mobilidade descrita pode ser justificada por fatores associados às condições de trabalho no setor, por envolverem, por vezes, questões relacionadas ao agravamento da saúde do trabalhador. Conforme observou Graf (2009), os acidentes ocorridos nas máquinas e por meio dos instrumentos cortantes, tal como o ambiente de trabalho e as baixas temperaturas, são grandes indicadores de precariedade. A precariedade também pode ser evidenciada na jornada e nas condições de trabalho, bem como no fato da atividade ser mal remunerada, o que pode contribuir para gerar uma grande rotatividade de funcionários (BECKER, 2014).

Essas condições podem justificar a vinda de pessoas de outras localidades para trabalhar na empresa, assim como mostrar o perfil das entrevistadas, visto que, das 10, sete vieram de outros estados, o que também pode sugerir o desinteresse de trabalhadores/as da região. O reconhecimento da precariedade das atividades desenvolvidas na indústria pode ser observado no relato da entrevistada 7, natural de Criciúma, residente e trabalhadora há sete anos no município de Forquilha: “Então é uma plataforma assim [...] ela não é parelha com o chão [...] é um pouco, às vezes, mais elevada [...] um pouco mais baixa; isso prejudica a nossa coluna [...]”.

Além disso, nota-se que, por mais que o emprego na indústria seja estável, algumas das entrevistadas relatam a vontade de sair da empresa em busca de outras atividades: “Ah eu gosto do meu trabalho [...] eu queria trabalhar na minha profissão, mas por enquanto a gente precisa; tem que trabalhar” (E1). A vontade de mudança de setor é descrita também pelas entrevistadas 4 e 7.

A seção a seguir trata do processo de organização do trabalho nas indústrias de abate e produção de carnes.

4.2 O PROCESSO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDÚSTRIAS DE ABATE E PRODUÇÃO DE CARNES: AS ATIVIDADES REALIZADAS PELAS MULHERES NOS SETORES DE PRODUÇÃO

Como forma de fomentar as discussões subsequentes, elaboradas a partir dos relatos das entrevistadas, de documentos normativos e de

literatura especializada, será realizada, nesta seção, a descrição e análise do processo de organização do trabalho nas indústrias de abate e produção de carnes.

A produção de carnes deve ser baseada em boas práticas produtivas. O cuidado com o produto inicia muito antes de chegar à indústria e inclui o local de produção, a aquisição dos animais, a água, a alimentação, os medicamentos, o transporte, o bem estar do animal, entre outros fatores, até que o produto esteja pronto para ser levado até a indústria e ser abatido (UBA, 2009).

Segundo Santos, Peiter e Pizarro (2016, p. 72), “os frigoríficos de aves [...] podem ser visualizados como um sistema em que um conjunto de operações unitárias é realizado para obtenção de carne e derivados a partir do abate de aves.” (SANTOS; PEITER; PIZARRO, 2016, p. 72). Todo o processo é muito marcado pela padronização e, conseqüentemente, todas as indústrias do segmento são regidas por um conjunto de normas. No estudo de Ebert, Silva e Vila Boas (2009), alguns processos da indústria de abate de frangos foram demarcados, pois os mesmos utilizaram desses para chegar ao objetivo proposto no estudo, que seria implementar um modelo computacional para um processo industrial de abate de aves. Dentre os processos ressaltados, vale salientar o serviço de recepção, a retenção nas plataformas de descanso, a operação de descarga e, por fim, o encaminhamento para a produção, mais especificamente, o abate (EBERT; SILVA; VILA BOAS, 2009).

O processo de abate inicia com a chegada dos frangos vivo no frigorífico. Os frangos chegam em caixas, que são colocadas pelos funcionários em uma esteira que leva até a seção para que sejam pendurados na máquina nória transportadora (SANTOS; PEITER; PIZARRO, 2016). Assim como descreve a Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA, 2016) a máquina transportadora leva os frangos para a insensibilização elétrica, que seria a segunda parte do processo de abate, que deve levar a ave à inconsciência imediata, permanecendo assim até a morte. A eficiência da insensibilização deve ser percebida diante dos seguintes sinais: “Pescoço levemente arqueado, ausência do batimento coordenado de asas, ausência de vocalização e ausência de respiração rítmica” (ABPA, 2016, p.14). Existe a possibilidade de a ave ser abatida sem prévia insensibilização, por razões religiosas, e, caso aconteça assim, a operação deve ser realizada visando o bem estar animal sem causar sofrimento desnecessário (ABPA, 2016).

Imediatamente, após a insensibilização, com no máximo 12 segundos, deve ocorrer a sangria, que deve ser de, no mínimo 3 minutos, com o objetivo de garantir o máximo de expulsão do sangue da ave

(ABPA, 2016); após o processo de sangria, a ave é submetida à escaldagem, visando a remoção das impurezas e do sangue da superfície externa, facilitando, então, a remoção das penas. A imersão em água quente e as aplicações de vapor são uma das técnicas mais utilizadas; o processo dura em média de 90 a 120 segundos e é realizado com temperatura variando entre 50° a 63°C (FIGUEIREDO et al., 2007).

O próximo processo, após a escaldagem, é a depenagem, realizada por máquinas depenadeiras, com alimentação contínua de água fria. Nessa mesma área, chamada de “área suja”, que é separada fisicamente da outra área considerada “área limpa”, acontece, por imersão em um tanque com água quente, a remoção dos pés e da cutícula do frango (FIGUEIREDO et al., 2007).

Saindo da “área suja”, todos os próximos processos são efetuados na “área limpa”. O primeiro deles é a evisceração, que é procedente das seguintes etapas: (a) extração do conteúdo intestinal; (b) Abertura do abdômen; (c) exposição das vísceras; (d) retirada das vísceras comestíveis; (e) retirada das vísceras abdominais; (f) e a retirada dos pulmões; todas essas atividades são realizadas na nória de evisceração, sobre a calha de evisceração em que os resíduos são coletados (FIGUEIREDO et al., 2007).

Realizada a evisceração, o frango se direciona para a inspeção que deve ser adequada ao tipo de abrangência de comercialização do produto (FIGUEIREDO et al., 2007). As unidades em estudo são inspecionadas pelo Serviço de Inspeção Federal (SIF), que é responsável pela inspeção sanitária do abate de aves. O SIF tem como função registrar rotineiramente as lesões ou doenças identificadas no frango e retirá-las. A lavagem acontece após a realização da inspeção, com o intuito de assegurar que a ave esteja limpa e livre de resíduos (OLIVEIRA et al., 2016).

Finalizada a etapa da evisceração, as carcaças são retiradas dos ganchos e transportadas para o resfriamento. Após o resfriamento, as aves são direcionadas para a sala de processamento, penduradas pela perna e conduzidas pela nória de gotejamento, com o objetivo de retirar o excesso de água da carcaça, fundamental para os produtos resfriados, pois o acúmulo de água após embalagem não é permitido (OLIVEIRA et al., 2016).

Na sequência, as carcaças devem ser conduzidas para a área de processamento, etapa em que as aves são divididas entre produtos inteiros, que já vão para a embalagem, e produtos de corte, que são

destinados à sala de corte; além desses dois segmentos, os subprodutos e os resíduos são destinados a algum fim. (OLIVEIRA et al., 2016).

O produto devidamente pronto segue para o sistema de embalagem, envolvendo um conjunto de operações, materiais e acessórios que são utilizados na indústria com a finalidade de conter, proteger e conservar os diversos produtos e transportá-los aos pontos de venda ou utilização, atendendo às necessidades dos consumidores e/ou clientes. Concluído o processo de embalagem, o produto segue para o congelamento (OLIVEIRA et al., 2016).

A sequência e o conjunto de atividades descritas acima configuram o processo de abate e processamento de frangos em um frigorífico. O detalhamento foi realizado com o intuito de possibilitar a identificação e a localização das atividades realizadas pelas mulheres entrevistadas nos setores de produção. Sendo assim, as considerações subsequentes foram elaboradas a partir dos relatos das próprias entrevistadas sobre os setores onde trabalham e as atividades que executam diariamente na indústria. De acordo com o objetivo da pesquisa, as entrevistadas deveriam trabalhar em setores da produção e, como o acesso a cada uma delas ocorreu por meio de uma rede, foi possível identificar diferentes setores que integram atividades relativas à produção, como demonstra o quadro 3.

Quadro 3 - Setores, salário mensal, jornada diária e tempo de trabalho no emprego atual

Entrevistada	Setores	Salário mensal	Jornada diária	Tempo de trabalho no emprego atual
E1	Embalagem	1.523,00	5:15/13:15	1 ano e 6 meses
E2	Pcc	1.290,00	13:15/11:35	5 meses
E3	Sala de Corte	1.300,00	14:00/22:00	1 ano
E4	Sala de Corte	1.300,00	5:00/13:20	1 ano
E5	Serviço de inspeção Federal (SIF)	1.704,59	3:15/11:22	4 anos e 2 meses
E6	Embalagem	1.400,00	5:05/13:25	1 ano e 6 meses
E7	Serviço de inspeção Federal (SIF)	1.700,00	3:15/11:20	7 anos
E8	Serviço de inspeção Federal (SIF)	1.836,00	3:15/11:20	23 anos
E9	Sala de Corte	1.263,00	5:25/15:13	1 mês
E10	Sala de Corte	1.200,00	5:25/15:13	7 dias

Fonte: Dados da pesquisa. Entrevistas realizadas com as mulheres (2018).

As entrevistadas 5, 7 e 8 declararam que realizam atividades no setor de Serviço de Inspeção Federal (SIF), em uma unidade da indústria no município de Forquilha. As três trabalham no mesmo turno, que inicia na madrugada e é finalizado no fim da manhã. Conforme apresentado, recebem um salário maior em relação às entrevistadas de

outros setores e trabalham há mais tempo na empresa. Como trabalham por algumas horas na madrugada, recebem adicional noturno: “tem meu adicional noturno também que conta?” (E5). Além disso, informaram que possuem plano de saúde, pois era um benefício oferecido quando iniciaram na indústria, mas que não é mais disponibilizado aos atuais funcionários.

As entrevistadas 7 e 8 relataram que foram promovidas ao SIF após um período trabalhando em outros setores: “Já trabalhei em outros setores ali [...] trabalhei na sala de corte [...] dois anos” (E7); “Trabalhei sete anos na sala de corte [...] depois de sete anos, eu fui, tipo, promovida [...] trabalhei de fiscal, auxiliar de inspeção federal” (E8).

De igual modo, as entrevistadas 9 e 10, quando trabalhavam em uma indústria de Morro Grande em outros setores e, após anos de trabalho, foram promovidas ao SIF. Atualmente, elas trabalham em uma indústria de Nova Veneza, mas em outro setor. O setor possui diferenciais com relação aos outros, como conta a entrevistada 5: “[...] Nós temos uma salinha especial ali pra gente, que tem televisão, tem cadeira, tem bebedouro”. Ainda argumenta que “[...] é um setorzinho mais tranquilo pra trabalhar” (E5).

O SIF recebe o frango depois de ser abatido, conforme descreve a entrevistada 5: “Ele sai ali da pendura, passa pelo setor da escaldagem, da sangria e passa no meu setor [...]”. Do SIF, o frango vai para a sala de corte: “[...] que é o destino final [...] (E5)”. O setor tem como função inspecionar o frango, segundo afirma a entrevistada 8: “A gente olha as doença [...] O frango fica doente, tem que separar [...] se esse pode produzir ou não pode [...]” (E8). A entrevistada 5 ainda ressalta: “[...] Então, vem muito machucado ai não é abatido. Vem com baixo peso, ai não é abatido. Vêm com doenças, tumores e muitas coisas ali. Então a minha função é essa” (E5).

A entrevistada supracitada conta que o setor é composto por 30 pessoas divididas entre linha A, linha B, linha C, DIF e o serviço de pré-inspeção. A pré-inspeção é a primeira pessoa que vai olhar o frango. Os lotes são trocados em média após 30 a 40 minutos e o setor é avisado quando isso acontece, pois, nessa troca, entra um novo lote de outro aviário. O lote do frango, nesse setor, demanda o ritmo de trabalho. Isso porque, quanto mais limpo está o frango, menos trabalho os funcionários terão. A entrevistada 5 relata: “Então, nem todos os aviários seguem o mesmo padrão [...] tem [...] lote ali que a gente quase não tem que mexer no frango, mas tem lote que meu Deus”. A entrevistada 7 reafirma: “É um crescimento muito rápido. A gente imagina assim: “ah o frango é tão [...] uma carne mais limpinha? Mas eu que trabalho com isso, olha! [...]”.

De acordo com a entrevistada 5, a linha A tem a seguinte função: “A, gente faz tipo uma cavolga, que a gente olha dentro do frango [...]” (E5). Já na linha B, é verificada a presença/ausência de alterações nas vísceras “[...] porque frango, também, é que nem a gente. [...] frango tem câncer, tem muitas outras doenças [...]” (E5). Na linha C, ocorre a visualização do frango por fora, verificando se está muito machucado ou se tem que condenar alguma parte muito magra. Após a linha C, a entrevistada ainda relata que o frango vai para o Departamento de Inspeção Final (DIF), para a realização de uma inspeção final: “[...] Ai o último setor é o DIF, quando sai ali pra gente que está tudo ok, cai ali, passa no PCC, que é outro setor [...]” (E5).

No setor denominado de Ponto Crítico de Controle (PCC), a entrevistada 2, que trabalha há cinco meses em uma empresa de Nova Veneza, relatou receber um pouco mais que um salário mínimo, iniciando sua jornada de trabalho no início da tarde e encerrando antes do final do dia. A entrevistada precisa se locomover todos os dias até o trabalho, pois mora na cidade de Forquilha. Indagada sobre sua função, a entrevistada afirma: “Trabalho no PCC, que é olhando as contaminações dos frangos [...] o meu trabalho é não deixar passar a contaminação do frango” (E2). Diante do exposto, observa-se que o PCC é uma extensão do SIF, em que se realiza a revisão final de produtos que acabam não passando por ali, assim como relata a entrevistada 5: “[...] na hora de passar ali, às vezes, passa três frangos e passa por trás da calha ai não da pra gente pegar, então, esse último setor ali no PCC” (E5).

Após o processo de abate e de inspeção, o frango chega à sala de corte. As entrevistadas 3 e 4 são trabalhadoras de uma unidade produtiva de Forquilha, atuam no setor de corte, trabalham há um ano na empresa e recebem um pouco mais de um salário mínimo. A jornada de trabalho da entrevistada 3 inicia às 14h00min e encerra às 22h00min; a jornada da entrevistada 4 inicia às 5h00min e encerra às 13h20min.

As entrevistadas 9 e 10 também atuam na sala de corte de uma unidade produtiva de Nova Veneza e residem em Morro Grande. Na ocasião das entrevistas, recebiam salários relativos ao período de experiência, pois, respectivamente, completavam um mês e uma semana de trabalho.

Ao indagarmos qual era a atividade ou conjunto de atividades na sala de corte, a entrevistada 3 respondeu: “Eu refilo o peito e limpo o tendão [...] aliás eu limpo o file, ai a gente classifica”. A entrevistada 4 destacou: “Eu refilo, embalo, classifico, peso”. A entrevistada 9 relatou: “Eu corto o medalhão da coxinha [...] dai tem uma tal de “primer”, a gente

coloca as asinhas nela”. A última entrevistada ainda afirma que acontece um rodízio de meia em meia hora, em que as funções vão se alternando: “a gente vai mudando. Eu vou pra “primer” e depois vou cortar medalhão. Ou quando também ela me coloca [...] na balança [...] É um monte de serviço”.

Na sequência dos setores citados pelas entrevistadas, tem-se o setor da embalagem, em que trabalham as entrevistada 1 e 6. A entrevistada 1 trabalha há um ano e seis meses na empresa e a entrevistada 6 há 20 meses. As duas trabalham no mesmo horário, iniciam suas jornadas às 5h00min e encerram no início da tarde. O salário do setor é o segundo maior em comparação com as demais entrevistadas, abaixo do salário recebido pelas trabalhadoras do setor do SIF.

O setor de embalagem, de acordo com as entrevistadas, é a parte de finalização do produto. Quando indagada sobre sua função, a entrevistada 1 relatou: “Na verdade, eu não tenho uma função específica, né? Eu ajudo no carimbo, ajudo na distribuição das caixas pra poder colocar as embalagens dentro [...] ajudo em tudo que precisa.” Ela ainda complementa: “É, carimbar, preencher as folhas com as quantidades, fazer tipo uns relatórios, sabe? Com quantidade que foi carimbada”(E1). A entrevistada 6, por sua vez, afirma sobre sua função “Lá a gente faz o carimbo de todos os produtos, a data da produção e a data de validade [...] eu só faço essa parte, só de carimbar, só.”

No presente tópico de análise, por meio das narrativas das entrevistadas, foi possível construir um caminho sequencial do processo de produção da indústria, por meio do qual se verificou a presença das mulheres em setores e atividades relativas ao início, ao meio e ao fim da cadeia de produção, constituindo-se como um ponto bastante importante e significativo para o estudo. Diante das informações obtidas, são identificadas algumas das suas atividades diárias e, também, o funcionamento da produção a partir do olhar das entrevistadas em relação aos processos, normas e padrões produtivos. O tópico analítico a seguir tem como foco o cotidiano laboral das entrevistadas, por meio da realização de uma análise de condições socioeconômicas e da divisão sexual do trabalho.

4.3 O COTIDIANO LABORAL DAS TRABALHADORAS: DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS E DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No decorrer das entrevistas, o cotidiano laboral emergiu na/pela construção das narrativas e foi possível identificar as condições

socioeconômicas de trabalho e determinada divisão sexual do trabalho, temáticas centrais que orientam este estudo. Sendo assim, o tópico de análise foi construído a partir das narrativas e com base em estudos sobre o tema.

A migração por busca de emprego foi uma questão considerada central na análise da trajetória de trabalho da maioria das entrevistadas. Com a oportunidade profissional, alinha-se, especificamente, a questão econômica. Ao constituírem um coletivo de funcionários/as de empresas que atuam em âmbito nacional e internacional, as entrevistadas usufruem da garantia de carteira assinada e de um salário mensal, que representam a estabilidade financeira, situação difícil de ser alcançada em atividades anteriormente realizadas. Como visto no quadro 3, os salários variam de acordo com o tempo de atuação, setor e horário de trabalho. Além do salário, as trabalhadoras recebem benefícios que também variam entre as unidades produtivas e o tempo que trabalham na empresa.

A jornada de trabalho, assim como demonstrado no Quadro 3, possui horários diferenciados pelos diversos turnos realizados, especificamente, por se tratar de uma empresa que funciona 24 horas por dia e sete dias da semana. Todas as trabalhadoras iniciam os seus turnos antes mesmo de amanhecer ou encerram ao anoitecer, assim como relata a entrevistada 2: “Eu trabalho no turno da tarde, já pegando a noite”.

Ainda acerca do horário de trabalho das entrevistadas, duas delas relataram algumas dificuldades frente ao seu turno diário. A Entrevistada 5 relatou: “Vai fazer um ano que estou no horário da manhã, que eu era da noite [...] então a noite parece que era mais fácil, que eu dormia aquele soninho à tarde e eu já tava no meu ritmo (E 5)”. A entrevistada 7, por sua vez, trouxe questões mais pontuais, bem como a percepção de que o seu turno de trabalho lhe prejudica em alguns fatores:

Então, o horário que eu acordo ele me prejudica muito. Principalmente na memória. Eu já pesquisei muito. Eu pesquisei muito sobre a saúde, essas coisas de horários. E eu notei que não é só eu. Esse horário ele atrapalha muito na nossa memorização. E realmente o horário que eu acordo é a hora do sono da memória. Então isso prejudica bastante (E7).

De fato, a preocupação da entrevistada quanto ao seu horário de trabalho se torna relevante, pois o turno de trabalho influencia fortemente no cotidiano dos/as trabalhadores/as, como evidenciam alguns estudos. Por exemplo, a pesquisa realizada por Simões, Marques e Rocha (2010),

com 53 trabalhadores/as de turnos alterados, constatou que a qualidade do sono não é satisfatória para 50% dos participantes, uma vez que existem alterações fisiológicas evidenciadas principalmente no trato digestivo e 70% dos participantes dizem ter sua vida social e de lazer prejudicada pelos horários de trabalho.

Além disso, como observado por Canuto (2012), verifica-se a relação do sono com a obesidade: trabalhadores que relataram dormir cinco horas a menos por dia e não realizar nenhum cochilo adicional demonstraram uma probabilidade 4,6 vezes maior de serem obesos, quando comparado aos trabalhadores que dormiam mais de cinco horas por noite; todos os trabalhadores que relatam privação de sono eram trabalhadores do turno noturno (CANUTO, 2012).

A síndrome metabólica nos trabalhadores em turnos noturnos é bastante frequente. Por mais que a ocorrência de síndrome não está diretamente correlacionada a esse fator, a duração do sono diminuída faz parte desse agravante, que, conseqüentemente, está relacionado aos trabalhadores do turno noturno (CANUTO, 2012). Vale salientar que “ela pode ser definida como um grupo de fatores de risco inter-relacionados, de origem metabólica, que diretamente contribuem para o desenvolvimento de doença cardiovascular (DCV) e/ou diabetes do tipo 2” (PENALVA, 2008, p.245). De fato, existem manifestações negativas no cotidiano de pessoas que trabalham em turnos alternados, podendo afetar sua saúde física, mental e social (SIMÕES; MARQUES; ROCHA, 2010).

Quando indagadas sobre a demanda de horas extras, todas as entrevistadas afirmaram que não as realizam. A Entrevistada 7 esclareceu a respeito: “Cada um no seu horário [...] até porque não tem como fazer [...] cada turno já tem o seu limite completo de pessoas; então não tem como eu trabalhar junto com uma outra pessoa. É uma pessoa só pra fazer cada”.

As pausas e intervalos são regidos pela Norma Reguladora n.36 de 18 de abril de 2013, que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho nos frigoríficos, visto que a produção neste local é caracterizada pelo movimento repetitivo, monótono, manual, altamente desgastante, com ritmos acelerados, rodízios e posturas inadequadas, causando danos à saúde do trabalhador (CAMARGO, 2015).

No estudo realizado, todas as entrevistadas fizeram referência aos intervalos e pausas. Todos os setores realizam 60 minutos de intervalo, destinados ao almoço ou à janta. Durante os 60 minutos, conforme uma das entrevistadas, as trabalhadoras são livres para fazer o que quiserem, podendo até ausentar-se da empresa: “[...] a gente pode

fazer o que quiser, se quiser sair pra fora [...] mas só que, no horário, a gente tem que tá lá” (E2).

Além dos 60 minutos de intervalo, para cada 50 minutos de trabalho, ocorre uma pausa de 10 minutos, destacou a entrevistada 4: “A gente tem pausa de dez minutos a cada 50 minutos” (E4). As pausas citadas são instituídas pela norma Norma Regulamentadora n.36/13.2:

Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

JORNADA DE TRABALHO	Tempo de tolerância para aplicação da pausa	TEMPO DE PAUSA
até 6h	Até 6h20	20 MINUTOS
até 7h20	Até 7h40	45 MINUTOS
até 8h48	Até 9h10	60 MINUTOS

(BRASIL, 2013).

No setor de Serviço de Inspeção Federal (SIF), além das pausas, as entrevistadas relatam que, para cada 50 minutos trabalhados, é estabelecida uma pausa de 10 minutos: “[...] E fora esse intervalo como eu trabalho de pé, e no setor que eu trabalho a gente não senta, eu tenho mais 10 minutos a cada vez que dá meu rodízio” (E5). Ao indagar a entrevistada 8 sobre sua postura de trabalho, ela afirmou que trabalha o dia todo em pé, o que acaba justificando o número maior de pausas em comparação com os outros setores. A entrevistada 5 relata sua dificuldade em trabalhar todo o período em pé:

As desvantagens ali que eu acho é só a parte de não sentar [...] só que isso rebenta com a gente, em varizes, em dor nas pernas, eu mesmo ganhei dois esporão de calcâneo por causa disso, mas eu não

conto né, que eu só bem gordinha, então esse foi o problema. A bota, ela é muito dura, que ela é de PVC, por mais que eu ainda uso a palmilha ali dentro. [...] a gente tem uma plataforma bem embaixo ali da calha, ali aonde tem as torneiras. Ali pra gente, vai revezando o pé sabe, reveza aqui, reveza aqui, mas chega uma hora que o corpo fala “eu num aguento mais reveza, eu quero sentar” (E5).

Em seu estudo, Camargo (2015) constatou a satisfação dos trabalhadores diante da nova regulamentação sobre as pausas: dos 45 sujeitos, 50,7% estavam satisfeitos e 45,2% estavam muito satisfeitos com os horários disponibilizados e o método organizacional adotado referente às pausas de recuperação psicofisiológicas (CAMARGO, 2015).

Conforme os relatos de algumas das entrevistas, para além dos horários estabelecidos para as pausas e para os intervalos, os funcionários têm a liberdade para sair da produção quando sentirem necessidade: “É eles liberam [...] se precisar e tiver um remédio que é fora [...] trocar uma roupa, às vezes está muito frio, como tá agora, eles liberam” (E4). As saídas da produção durante o expediente também são reguladas pela NR 36:

36.13.9 As saídas dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores devem ser asseguradas a qualquer tempo, independentemente **da fruição das pausas** (BRASIL, 2013).

As pausas devem ser usufruídas, obrigatoriamente, fora dos locais de trabalho, assim como indica a NR36:

36.13.5 Para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os seguintes requisitos: a) a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência individual;

b) As pausas previstas no item

36.13.1 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos locais de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;

c) As pausas previstas no item.

36.13.2 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em local com disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável; (BRASIL, 2013).

As trabalhadoras do setor do SIF afirmaram ter um espaço específico para descanso, com as características citadas acima, como relata a entrevistada 5: “[...] nós temos uma salinha especial ali pra gente, que tem televisão, tem cadeira, tem bebedouro; aí a gente deixa alguma coisinha pra comer, tem café que a empresa fornece [...]”. As trabalhadoras dos outros setores não especificaram os locais destinados às suas pausas, como é possível observar na narrativa da entrevistada 9: “Dai na hora que eu estou de pé, eu tento procurar uma cadeira e sentar, mais no começo do dia né? Depois a gente vai andar [...]”.

Os rodízios dentro dos setores também são regulamentados pela NR 36. De acordo com a norma, o empregador deve observar aspectos higiênicos-sanitários e implementar rodízios de atividades dentro da jornada de trabalho, atendendo, ao menos, uma das seguintes situações:

36.14.7.1 O empregador, observados os aspectos higiênico-sanitários, deve implementar rodízios de atividades dentro da jornada diária que propicie o atendimento de pelo menos uma das seguintes situações: a) alternância das posições de trabalho, tais como postura sentada com a postura em pé; b) alternância dos grupos musculares solicitados; c) alternância com atividades sem exigências de repetitividade; d) redução de exigências posturais, tais como elevações, flexões/extensões extremas dos segmentos corporais, desvios cúbitos-radiais excessivos dos punhos, entre outros; e) redução ou minimização dos esforços estáticos e dinâmicos mais frequentes; f) alternância com atividades cuja exposição ambiental ao ruído, umidade, calor, frio, seja mais confortável; g) redução de carregamento, manuseio e levantamento de cargas e pesos; h) redução da monotonia. (BRASIL, 2013).

A entrevistada 10 discorre sobre a sua rotina de trabalho e sobre o rodízio: “Às vezes, eu sento; depende, tem rodízio, né? Eu trabalho meia hora de pé, meia hora sentada.” A entrevistada 9 relata a mudança de função conforme o processo de rodízio: “Eu corto o medalhão da coxinha

[...] é meia hora ali, [...] a gente tem rodízio de meia em meia hora [...] vai mudando [...] é um monte de serviço”.

36.14.7.1.1 A alternância de atividades deve ser efetuada, sempre que possível, entre as tarefas com cadência estabelecida por máquinas, esteiras, nórias e outras tarefas em que o trabalhador possa determinar livremente seu ritmo de trabalho (BRASIL, 2013).

Os rodízios que acontecem com o intuito da alternância de posição durante a atividade laboral são realizados para minimizar os danos causados pelo trabalho nesse modelo de indústria (BARRO, 2012). De acordo com os dados apresentados por Soares (2004) em sua pesquisa, pode-se afirmar que a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) – denominada por Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) – é uma doença muito comum, principalmente, pela falta de ergonomia no cotidiano laboral. A LER é provocada pelo excesso do uso do sistema que rege os ossos, nervos, músculos e tendões. É uma doença comum em trabalhos que exigem movimentos repetitivos, atingindo, sobretudo, os membros superiores: mãos, punhos, braços, antebraços, ombros e coluna cervical (SOARES, 2004). Princípios ergonômicos adequados são fundamentais para a prevenção de doenças causadas pelas atividades; a ergonomia tem como objetivo melhorar as condições de trabalho, trazendo maior conforto e segurança ao trabalhador (SOARES 2014). Pode-se concluir que se faz necessário observar as condições de trabalho e os sintomas mais frequentes que o/a trabalhador/a possa apresentar, pois são sintomas de um ambiente de trabalho não ergonômico, que pode trazer prejuízos à saúde do trabalhador/a.

O ritmo de trabalho também foi pautado pelas entrevistadas, como se pode observar no relato da entrevistada 1: “É pauleira, só para mais na pausa mesmo [...] o resto do tempo só trabalhando”. A afirmação de que o serviço é intenso apareceu no relato da entrevistada 6:

Quando a produção está bem corrida, ai é que a gente sofre bastante. [...] Ai, lá embaixo, às vezes, tem uma tal de uma “noria” que eu não conheço, mas é uma máquina lá.[...] É o centro ali que ela diz à velocidade que vai trabalhar tudo, entendesse? Ela está bem rápida, ai a gente produz mais. Tudo depende de como está lá embaixo.

Diante desse fato, observa-se que o ritmo de trabalho não é determinado pelo ritmo do trabalhador, assim como a NR 36 indica que deveria ser, mas pela organização que impõe a velocidade da máquina: “Eles não baixam a “noria” porque o nosso chefe ele está de férias [...] abaixar a velocidade. [...] eles são obrigados [...]”. (E7). A velocidade faz com que as trabalhadoras executem suas tarefas o mais rápido possível, assim como relatam as entrevistadas 4 e 5: “[...] a gente fila de 7 a 8 coxas por minuto.” (E4); “Ui, são um frango a cada dois segundos” (E5).

A intensificação do trabalho causa ao trabalhador problemas de saúde (PINA; STOTZ, 2015). Na pesquisa realizada por Cardoso (2013), a exaustão física, psíquica e emocional é percebida como recorrência diante dos relatos dos trabalhadores entrevistados, não apresentando indícios de diminuição.

A NR 36 traz em, seu escopo, muitas ações que visam aliviar os danos do trabalho repetitivo, uma característica forte nesse modelo de indústria. Essa problemática é reconhecida pelas entrevistadas: “[...] é um pouco cansativo, é o mesmo serviço a manhã inteira [...]” (E 7); “Porque ali é um trabalho assim, repetitivo né. Cansa a gente [...] e a gente carimba bastante assim. Então é sempre aquele movimento” (E 6).” Pode-se observar que o cansaço também faz parte da rotina diária dessas trabalhadoras.

A entrevistada 10, que atualmente trabalha em uma unidade de Nova Veneza, mas já trabalhou em uma unidade de Morro Grande, relatou que, nas primeiras semanas de trabalho, suas mãos inchavam: “Com o trabalho rápido, me inchava tudo as mãos [...]” (E10). Contudo, no novo local de trabalho, a reação do seu corpo foi diferente: “Uma semana, não inchou nada, não tenho dor em nada” (E10).

Para Machado (2016, p. 79), “o trabalho no frigorífico quando ‘quebra’ fisicamente um trabalhador, também o ‘desmonta’ mentalmente [...]”. Essa afirmação ganha relevância a partir do contexto do estudo realizado por Machado (2016), no qual os entrevistados relatam que, quando começaram a trabalhar nas indústrias de abate e produção de carnes, tinham preparo físico, otimismo, felicidade, sonhos e animação; contudo, ao longo do tempo, os condicionamentos físico e mental começam a ser afetados, levando os trabalhadores ao emagrecimento exagerado, além de causar perda de apetite, insônia, nervosismo, desequilíbrio emocional, revolta, e mãos e braços deformados por ocorrências de acidente de trabalho (MACHADO, 2016).

Os Equipamentos de Produção Individual (EPI) e a utilização de uniformes também estiveram presentes nos relatos das entrevistas. Os

EPI's e uniformes são disponibilizados pelas empresas. Sobre os uniformes, a entrevistada 7 ressalta: “Bom, eu não preciso trabalhar com a minha roupa, isso já economiza também, tem uniforme”. A NR 36 apresenta exigências no item 36.10 que discorre sobre os Equipamentos de Proteção Individual - EPI e Vestimentas de Trabalho:

36.10.1 Equipamentos de proteção individual - EPI devem ser selecionados de forma a oferecer eficácia necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto, atendendo o previsto nas NR-06 (Equipamentos de proteção Individual - EPI) e NR-09 (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA).

36.10.1.1 Os EPI usados concomitantemente, tais como capacete com óculos e/ou proteção auditiva, devem ser compatíveis entre si, confortáveis e não acarretar riscos adicionais.

36.10.1.2 Nas atividades com exposição ao frio devem ser fornecidas meias limpas e higienizadas diariamente.

36.10.1.3 As luvas devem ser: a) compatíveis com a natureza das tarefas, com as condições ambientais e o tamanho das mãos dos trabalhadores; b) substituídas, quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia.

36.10.1.4 Nas atividades onde as mãos dos trabalhadores ficam totalmente molhadas e não seja possível a utilização de luvas em razão da geração de riscos adicionais, deve ser efetuado rodízio com outras tarefas.

36.10.2 O empregador deve fornecer vestimentas de trabalho de maneira que: a) os trabalhadores possam dispor de mais de uma peça de vestimenta, para utilizar de maneira sobreposta, a seu critério, e em função da atividade e da temperatura do local, atendendo às características higiênico-sanitárias legais e ao conforto térmico; b) as extremidades sejam compatíveis com a atividade e o local de trabalho; c) sejam substituídas quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia.

36.10.2.1 As vestimentas devem ser trocadas diariamente, sendo sua higienização responsabilidade do empregador (BRASIL, 2013).

A cobrança e o estresse emergiram nos relatos das entrevistadas 4, 7 e 8. A entrevistada 4, quando indagada sobre a sua rotina, declarou: “Ah é estressante porque nem todo mundo colabora [...] que a gente trabalha na esteira, em cada esteira tem um número, cada pessoa tem seu número, só que nem todo mundo pega o número”. O número seria a quantidade de produto que cada um deveria produzir. Se um dos/as trabalhadores/as não conseguir realizar a tarefa, o produto deverá ser manuseado pelo/a próximo/a na esteira, o que contribui para sobrecarregar determinado grupo. A entrevistada 7 ainda argumenta:

É estressante. É muita gente. Ninguém tem paciência naquele horário, tu acorda de mal humor. Ninguém tem paciência com o outro, porque um trabalha diferente. Às vezes, o outro é preguiçoso tu tens que fazer o trabalho do outro. Então é tudo estresse. É um lugar fechado, é vento na tua cara, é humidade. [...] É. Ai, às vezes, eu acabo tentando o número dele e deixo o meu passar sem querer e eu levo uma bronca. Então, isso é muito estressante. Ai, às vezes, uma pessoa tem um cargo até melhor, quer gritar com a gente.

Os dados epidemiológicos, de acordo com estudo de Guiland (2017), demonstram que os trabalhadores de indústria de abate de suínos e aves, possuem a prevalência de transtorno mental superior à média nacional. Essas afirmações são construídas com base nos benefícios de auxílio doença previdenciário, referindo-se à população em geral, quanto aos acidentes destinados ao trabalho. Contudo, os trabalhadores que demonstram transtorno mental comportamental não possuem garantias legais para tratar a sua saúde psicológica, ficando à margem da sociedade, sem garantias legais atribuídas (GUILLAND, 2017).

Ainda, de acordo com o estudo de Guiland (2017), referente aos dados epidemiológicos, verificaram-se altos índices de transtornos de humor, e os transtornos depressivos ocuparam o primeiro lugar em número de benefícios concedidos. Uma das características do transtorno mental comportamental, principalmente na sua relação com o trabalho, é a invisibilidade, porque parte das alterações psíquicas envolvem processos cumulativos e multicausais. Nesse caso, muitos dos diagnósticos físicos podem ter relação com problemas psíquicos. Ressalta-se, também pela análise epidemiológica, que os afastamentos por transtorno mental comportamental são mais comuns entre jovens e

mulheres, e esses sujeitos permanecem menos tempo incapacitados do que aqueles que apresentam outras doenças ocupacionais. Somada ao sofrimento mental, esses estão com idade superior a 40 anos e ficam mais tempo em tratamento (GUILLAND. 2017).

Muito da cobrança que existe na produção é pelo fato da necessidade da entrega de mercadoria. A unidade de Forquilha exporta seus produtos, o que exige uma carga maior de exigências e um ritmo de produção maior, como já relatado acima. A entrevistada 7 declara: “Na verdade eles fazem isso porque a nossa unidade, [...] a nossa unidade é, como diz, a galinha de ouro, porque a gente exporta pra fora.”

Além da produção acelerada, o peso e o tamanho do frango têm forte influência na produção. Esse fato foi apontado pela entrevistada 7, que trabalha no setor do SIF e pela entrevistada 6, do setor de embalagem. A entrevistada 7, que retira as partes “doentes” do frango antes de ele ir para sala de corte, relatou:

E, depende muito os lotes de frango, tem lote que é pouca doença. Alguns, tem muita doença. Essa semana está bem difícil pra gente. Como deu aquela greve dos caminhoneiros, então assim, os frangos eles demoram muito pra crescer.[...] Então, eles estão enchendo de hormônio. Então é muito rápido. Então eles tão vindo, quanto mais cedo eles crescem, muito mais doença eles têm. Então, ai prejudica a nossa mão. Porque a gente tem que botar o frango pra trás. O corte na mão com a faca.

A entrevistada 6 relata que os frangos maiores acabam dando mais trabalho, por conta do volume: “Não porque ai lá na produção dá mais volume lá dentro [...] quando o frango vem mais pesado dá mais volume; ai lá pra gente, a gente produz mais caixa, produz mais embalagem” (E6).

Referente ao contexto das condições laborais, de igual modo, cabe ressaltar que se trata de um espaço de socialização e de relações significativas, conforme os relatos das entrevistadas 1, 2, 5 e 8. A entrevistada 4 demonstrou se sentir bem no espaço: “A gente conversa, dança, pula, brinca [risos]”(E4). A entrevistada 9, por outro lado, relatou que gostava mais do seu trabalho anterior, em uma unidade de Morro Grande, e completou: “A gente não tem escolha.” (E9). A entrevistada 6, por sua vez, afirmou que o seu setor é mais tranquilo, por se tratar de um setor pequeno.

Já a entrevistada 7 revelou descontentamento em trabalhar na empresa: “Eu noto que eles, também, a preferência lá é o frango e não é o funcionário [...]” (E7). Na sua narrativa, o descontentamento e o cansaço são recorrentes. Ela demonstra, ainda, a intenção de iniciar uma faculdade para poder ter outro emprego:

Só pra sair dali, o fato de sair daquela empresa. Eu não quero mais. Eu não vou cuspir no prato em que eu comia, porque [...] É aquilo ali. Mas eu, é muita coisa ali dentro. É muita desvantagem.

O desejo de mudar de profissão emergiu também nas falas das entrevistadas 1 e 4. A mudança de unidade de trabalho sucedida com as entrevistadas 9 e 10 possibilitou a percepção, também, de alguns fatores acerca da distância entre os municípios de trabalho e de residência, das diferenças de uma empresa para outra e da mudança de cargo. Observa-se que, antes, tinham um salário maior e trabalhavam no SIF, setor considerado por elas melhor. Todavia, referenciam os meses em que ficaram desempregadas por falta de locomoção:

[...] nós só temos a agradecer que eles pegaram nós daqui. Porque aqui está feio, o Morro Grande não tem serviço mesmo. E lá, acho que foi o único lugar que abriu as porta para o pessoal aqui do Morro Grande (E9).

Outro ponto que deve ser destacado é a solidariedade entre elas. A entrevistada 9 recebe em sua casa currículos de outros/as trabalhadores/as para levar para a indústria de Nova Veneza. As pessoas que estão desempregadas vão até sua casa, preenchem um currículo que a entrevistada traz da empresa e devolvem para ela para que realize a entrega. No sábado posterior à entrevista, a entrevistada relatou que uma mulher iria levar um currículo preenchido para que ela entregasse na empresa.

Conforme ressaltado no estudo realizado por Machado (2016), por ser um trabalho que prioriza atividades manuais, repetitivas e executadas em posturas estáticas, forçadas, e sem respeito à ergonomia, para a contratação, não há análise de requisitos como sexo, idade e escolaridade. Tal fato pode justificar o processo de contratação das indústrias.

Machado (2016) observa que o trabalho realizado por essas pessoas é desgastante, pois envolve atividades realizadas em turnos, geralmente monitoradas, com a utilização de roupas e facas que causam desconforto físico e emocional. Essas atividades contribuíram para satisfazer as necessidades de sobrevivência dos trabalhadores, mas, em contrapartida, com o tempo, verificou-se a desconstrução de sonhos e expectativas, assim como a destruição física e mental (MACHADO, 2016).

Considerando as questões salientadas, é possível verificar que, em uma perspectiva comparativa com as atividades realizadas ao longo da trajetória profissional, a precariedade atual é percebida como algo suportável pelas entrevistas. Talvez, como já anunciado, a justificativa esteja relacionada com a precariedade dos empregos anteriores, com a falta de oportunidade de trabalho e, até mesmo, com os salários, que são considerados bons em relação à escolaridade delas.

Especificamente, no que tange às relações de trabalho e gênero, é visível, nas narrativas, certa divisão sexual do trabalho, mesmo que naturalizada no cotidiano laboral. Conforme informações obtidas, dos quatro setores citados pelas entrevistadas, três eram chefiados por homens (embalagem, sala de corte, PCC) e dois por mulheres (sala de corte e SIF). Sobre as chefias, destacam-se os relatos das entrevistadas que atuam no setor do SIF: “Mas o chefe assim [...] tipo tem a pessoa que cuida [...] É uma mulher, que cuida ali da gente; ai tem o outro chefe acima dela, que é o médico veterinário, ele é o, como é que vou dizer, a autoridade maior sobre ela [...]” (E7).

A análise de gênero possibilita entender os sentidos dos papéis sexuais das diferentes sociedades e épocas e como esses “papeis” são alocados para controle da ordem social ou, até mesmo, para a inserção de mudanças (CHIES, 2010). Na pesquisa realizada, tratando-se das posições de chefias, constata-se a presença de mulheres, contudo, quando se trata de uma posição hierárquica superior, verifica-se a ocupação por homens, no caso específico, por um veterinário.

O debate sobre as posições hierárquicas ocupadas por homens e mulheres remete ao modo como a divisão sexual do trabalho opera em determinado contextos de trabalho a partir de uma construção e naturalização histórica, conforme descrito no capítulo 2. Saffioti (1979) contextualiza a hierarquização e a preferência por homens em cargos considerados de maior responsabilidade, observando a situação periférica relacionada ao trabalho feminino.

Não se exclui o grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho, opõe-se, no entanto, ao baixo aproveitamento das

capacidades de mulheres em relação ao trabalho (BARBOSA, 2014). Frente a essa afirmação, coloca-se a posição da mulher no mercado de trabalho em posição distinta daquela reservada ao homem, não só pelas barreiras em chegar a certas posições nos seus trabalhos, mas, também, pela correlação com a não capacidade atribuída e “inerente” ao sexo feminino. De fato, a divisão sexual do trabalho se torna presente, mesmo que invisibilizada socialmente.

Todas as entrevistadas afirmaram não sofrer nenhum tipo de discriminação por serem mulheres nas unidades de trabalho. Contudo, cabe citar, conforme descrito pela entrevistada 5, a existência do desenvolvimento de ações, em uma das unidades, cujo objetivo é coibir situações de preconceito e/ou discriminação no ambiente de trabalho. Conforme sua explicação, trata-se de ações que envolvem a realização de entrevistas, em que os/as próprios/as funcionários/as de setores diferentes se entrevistam: “Sempre, eles colocam a pessoa de outro setor pra não ficar, tipo, nós que trabalhamos juntos e tu vir fazer uma entrevista comigo [...]; nunca vai uma pessoa do mesmo setor entrevistar os colegas dele.” As entrevistas têm como propósito, portanto, verificar se os/as funcionários/as estão sofrendo algum tipo de preconceito e/ou discriminação. A entrevistada 5 explica: “[...] se a gente está sofrendo alguma discriminação, algum tipo de assédio, físico, moral, essas coisas.” (E5).

Trazendo questões mais específicas sobre a divisão sexual do trabalho presente, podemos classificar algumas questões evidentes correlacionadas ao gênero. Com o intuito de refletir, pois, sobre essa temática, a seguir, entrelacemos depoimentos sobre a participação de homens e mulheres por setor.

No setor de embalagem, por exemplo, onde atuam as entrevistadas 1 e 6, verifica-se a participação de mulheres e homens. A entrevistada 1 afirmou que, no seu setor, a participação por sexo era “meio a meio [...]”. De igual modo, a entrevistada 6 afirmou que, no setor, trabalham 12 pessoas, seis mulheres e seis homens. Todavia, demonstraram a divisão sexual de tarefas dentro do setor relacionada ao uso de determinados instrumentos de trabalho, como relatou a entrevistada 1: “[...] mas tem bastante homens, porque tem máquinas e aí é mais para homem”. A entrevistada 6 observou que “no carimbo só trabalha as mulheres [...] porque é mais tranquilo [...] daí na etiquetagem e nas máquinas é um serviço mais pesado, então, só são homens [...] daí homens, têm 6 [...] e 6 mulheres no carimbo”.

Na sala de corte, as entrevistadas 3 e 4 afirmaram que há maior participação feminina. Quando indagado se existiam funções específicas para cada sexo, a entrevistada 3 afirmou que todos/as fazem as mesmas tarefas. A entrevistada 4, contudo, relatou que “algumas, só os homens [...] tipo, pendurar o frango [...] é só os homens, na serradora é só os homens [...] é tudo lá junto; é no caso não o frango vivo, tudo na mesma sala, mas o resto é mais mulheres”.

Tratando-se do setor da sala de corte da unidade de nova Veneza, onde atuam as entrevistadas 9 e 10, verifica-se o predomínio da participação feminina: “Tem mais mulheres [...] Deve ter, olha, no setor da asa, umas 45 pessoas, por aí [...] é mais mulheres [...] homens mais ou menos deve ter uns 15.”(E9). As duas entrevistadas estranharam o fato de as mulheres não levantarem peso, pois na unidade onde trabalhavam anteriormente não era assim.

Só que assim as mulheres ali não levanta peso [...] Só os homens [...] eu estou aqui cortando, se eu quero o produto na minha mesa, a gente pede para o homem buscar, os homens trazem. A mulher de jeito maneira levanta peso. (E10).

Quanto ao setor do Serviço de Inspeção Federal, o SIF, as entrevistadas 5, 7 e 8 afirmaram que sua composição conta com um número maior de mulheres: “Mais é mulher [...] de fiscais, no total são 30 [...] a maioria é mulher, contando com todos né, desde o que trabalha lá atrás [...] fiscais também.” (E7). A entrevistada 5 relata: “Isso, nós somos em 27 mulheres e três homens”. Como uma extensão do setor do SIF, tem-se o setor do Ponto Crítico de Controle (PCC), onde a entrevistada 2 atua. Sobre a atuação por sexo em seu setor, ela afirma: “Eu acho que tem mais mulheres” (E2). Constata-se, pois, a presença de atividades atribuídas aos homens e às mulheres. Contudo, não a partir de uma perspectiva de liderança fixa, mas de posições, as quais também reafirmam certa hierarquia. De acordo com Saffioti (1979), o sexo não deveria ser considerado, mas sim a capacidade do indivíduo de cumprir o trabalho.

Observa-se a atuação das mulheres em setores específicos, assim como a atuação dos homens. Conforme algumas das narrativas, “pendurar frangos”, “serrá-los” e trabalhar na etiquetagem e nas máquinas são atividades atribuídas aos homens. As mulheres estão presentes no carimbo, no SIF, como inspetoras, e na sala de corte. Vale salientar que duas das entrevistadas em uma das unidades afirmaram que, no processo laboral, as mulheres são proibidas de levantar peso e precisam chamar os

homens do setor para que realizem a atividade por elas. Essa proibição é regulamentada pela lei Lei Nº 6.514, de 22 de Dezembro de 1977, sessão XIV de prevenção à fadiga:

Art. 198- É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher (BRASIL, 1977).

As disposições com relação às mulheres estão regulamentadas na Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na seção IV referente aos métodos de trabalho:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (BRASIL, 1943).

O trabalho ofertado pelos frigoríficos cumpre as exigências impostas para a sua realização. Isso porque as mulheres na linha de produção, em alguns setores, assumem funções em que os cortes precisam ser mais delicados, exigem agilidade e destreza; já os homens são contratados para realizar cortes mais na pendura e estocagem (BECKER, 2014). Ao se segmentar as funções de acordo com as narrativas das entrevistadas, pode-se perceber a divisão sexual do trabalho justificada por atributos construídos/naturalizados como masculinos e femininos, o que vem ao encontro da constatação de Becker (2014), acima citada. Além disso, foi possível encontrar discordâncias em certas afirmações que indicam desigualdades e reafirmam a hierarquia entre os sexos.

Na realização das atividades acima descritas e atribuídas aos homens, observa-se a questão da força física como um dos determinantes que justificaria a divisão sexual do trabalho. Porém, quando se utilizam máquinas para a realização das atividades, destituindo a necessidade de uso da força, não se justifica tal divisão. Na mesma perspectiva, as mulheres são alocadas em funções que remetem à necessidade de maior cuidado, atenção e destreza nos cortes.

Em diferentes organizações de trabalho, as posições ocupadas por trabalhadores/as são determinadas de acordo com o sexo. Quando se afirma que as mulheres são inferiores em relação aos homens no mercado

de trabalho, faz-se necessário analisar as condições sociais e culturais preexistentes na base da valoração diferenciada das atividades realizadas.

Além disso, alguns fatores foram, e ainda são, reguladores da participação das mulheres no mercado de trabalho, como por exemplo, a gravidez, o absenteísmo e a irregularidade no trabalho. Todos os casos possuem correlação com o cuidado, e acabam influenciando na vida profissional das mulheres. Guimarães (2016) ressalta a ligação da mulher com o cuidado, bem como a reafirmação desse aspecto como responsabilidade inata do feminino por parte da cultura.

Diante dos fatos, é considerável a presença de questões de gênero e de certa divisão sexual do trabalho nos setores referenciados. A divisão sexual do trabalho está presente em todas as sociedades, sendo mais dependente de questões culturais do que sexuais (VIEIRA, 2005). Homens e mulheres se tornam distantes não apenas por diferenças físicas e biológicas, mas também pelos papéis desempenhados nos eventos sociais. As diferenças, apesar de marcarem a separação entre os sexos, não estão relacionadas diretamente com a atividade ou com o trabalho desenvolvido (VIEIRA, 2005).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da articulação das temáticas trabalho, gênero e divisão sexual do trabalho, a pesquisa teve como objetivo descrever as condições de trabalho de mulheres na indústria de abate e produção de carnes, nos municípios catarinenses de Forquilha e Nova Veneza. Para isso, o estudo foi desenvolvido a partir de quatro capítulos: (1) introdução; (2) discussão teórica com base nos principais autores/as das temáticas da dissertação; (3) dados dos municípios estudados e da participação das mulheres na indústria de abate de aves; (4) e, por fim, o capítulo que detalha os resultados obtidos com as entrevistas, que foi realizada com dez mulheres trabalhadoras na indústria em estudo, sendo sete da unidade de Forquilha e três da unidade de Nova Veneza.

A pesquisa teve um caráter interdisciplinar, com a finalidade descritiva das condições de trabalho de determinada população de trabalhadoras. Quanto aos meios de investigação, foi realizada uma pesquisa de campo, e a obtenção dos dados ocorreu por meio de documentos e de entrevista com roteiro semiestruturado. Os sujeitos da pesquisa foram dez trabalhadoras que desenvolvem atividades em setores da produção de indústrias de abate e produção de carnes dos dois municípios. A amostra foi formada por acessibilidade, e o número de

entrevistadas foi definido pelo critério de saturação das informações. As entrevistas foram gravadas em áudio, com autorização das entrevistadas, e transcritas na íntegra. Considerando a especificidade das técnicas empregadas, a abordagem foi qualitativa, por meio da análise de conteúdo.

Ao se refletir sobre o trabalho feminino no Brasil, por meio dos campos de estudo de gênero e do trabalho, constataram-se diversos fatos que devem ser pontuados. As desigualdades de gênero emergem em diferentes espaços da sociedade e, pela mobilização do conceito de gênero enquanto categoria de estudo, verifica-se que as mulheres ainda se encontram em desigualdade quando comparadas aos homens, principalmente no mercado de trabalho. A constatação intensifica, assim, a necessidade de debate e do uso do gênero “ainda” como uma categoria útil de análise no século XXI. Muitas das afirmações teóricas puderam ser reafirmadas a partir dos dados obtidos sobre os municípios e sobre as trabalhadoras em questão.

As cidades catarinenses, onde atuam as trabalhadoras entrevistadas, são pertencentes à microrregião de Criciúma. A escolha de trabalhadoras das duas cidades para a pesquisa ocorreu, justamente, pela presença de indústria nesses locais. Além das duas cidades, Forquilha e Nova Veneza, a cidade de Morro Grande também possuía uma unidade, que encerrou suas atividades no início do ano de 2018. As atividades econômicas dos municípios são variadas, com destaque para a grande representatividade da indústria de abate de aves. Conforme os dados da RAIS (BRASIL, 2017), no ano de 2017, a participação feminina foi de 49,75% em Forquilha e 47,1% em Nova Veneza, quase se igualando à participação masculina.

Um dos pontos centrais do estudo foi o grande índice de mulheres que migraram de outros estados brasileiros para trabalhar em indústrias localizadas nos municípios estudados. Do total de 10 entrevistadas, sete são naturais de outros estados e relataram que a mudança foi motivada pela busca de oportunidade de trabalho e condições melhores de vida. Os relatos indicam que, nas cidades onde moravam, as entrevistadas não tinham emprego, ou os empregos eram mais precários do que o atual, e, geralmente, não possuíam carteira assinada.

Todas as entrevistadas possuem ensino médio completo; duas têm filhos e idades entre 18 e 50 anos. A média salarial das dez entrevistadas, em dezembro de 2017, foi de R\$1.298,60, sendo que os salários são diferenciados de acordo com o tempo de empresa e cargo ocupado. Os salários variam entre R\$1.200,00 e R\$ 1.836,00. Seis das entrevistadas

relataram ser solteiras e quatro casadas. A composição familiar é bastante variada e muitas das mulheres que vieram de outros estados assumiram responsabilidades e despesas, que são divididas com outras pessoas na mesma situação. Destaca-se a coabitação com cunhados/as, irmãs/os e namorados.

Das três entrevistadas naturais e residentes dos municípios estudados, uma reside e trabalha em Forquilha; outra residia em Criciúma e se mudou para Forquilha por conta do trabalho; e a terceira reside em Morro grande e se desloca todos os dias para trabalhar na unidade de Nova Veneza. Desse modo, os deslocamentos acontecem não só entre estados, mas também de forma pendular. Becker (2014) afirma que o deslocamento pendular é aquele em que as pessoas se deslocam diariamente para trabalhar em outros municípios.

As entrevistadas trabalham em horários e turnos diferenciados. Foram entrevistadas mulheres que trabalham no início da produção e na finalização do produto embalado. Três das entrevistadas trabalham há mais de um ano na empresa e três há menos de um ano. As entrevistadas com mais tempo de trabalho trabalham no Serviço de Inspeção Federal (SIF), que é considerado pelas entrevistadas como um setor melhor, de modo que, para chegarem a esse setor, trabalharam em outros anteriormente. Além disso, o setor também oferece um salário maior em comparação ao das demais entrevistadas.

Do total, cinco entrevistadas relataram gostar do seu trabalho. Apenas uma, que trabalha há sete anos na indústria, mostrou-se totalmente insatisfeita, pontuando vários fatores que justificam sua insatisfação. Três delas afirmam que querem mudar de emprego e têm a intenção de estudar para isso. Apontamentos como trabalho repetitivo, falta de memória, cansaço, estresse, cobrança, dores nas mãos, costas e pernas, problemas de visão, entre outros, emergiram durante as narrativas.

Com relação à divisão sexual do trabalho, foi possível identificar pontos centrais. Todas as entrevistadas afirmaram não sofrer nenhum tipo de discriminação por ser mulher, contudo alguns fatores que emergiram nas narrativas permitiram observar diferenças em relação às atividades desenvolvidas pelas mulheres e homens em setores de trabalho. Segundo relataram as entrevistadas, os/as trabalhadores que ocupam os mesmos cargos recebem o mesmo salário, com diferença, apenas, em relação ao tempo de trabalho. A divisão de cargos, no entanto, evidencia determinada divisão sexual do trabalho. Os relatos das entrevistadas demonstram que mulheres e homens estão em setores específicos e assumem funções distintas, mediadas por máquinas, no caso dos trabalhadores, por exemplo.

Por fim, nesta pesquisa, foi possível identificar o perfil das entrevistadas, assim como o cotidiano laboral e as questões relacionadas à divisão sexual do trabalho. As entrevistas trouxeram informações que estão longe de ser esgotadas, mas, em grande medida, o presente estudo cumpre seu papel na efetivação dos objetivos propostos, por meio dos dados expostos nos relatos e das reflexões teóricas produzidas.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alice. Rangel. Paiva. **O avesso da moda:** trabalho a domicílio na indústria de confecção. São Paulo: Hucitec, 1986.

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no

século XXI. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00629.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estud. Av.**, São Paulo, v.28, n.81. mai/ago. 2014.

_____. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v.12, n.2, p.131-132, jul./dez. 2009. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802009000200001/11110>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 452-477, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000200005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 3 jun.2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL (ABPA). **Protocolo de bem-estar para frangos de corte.** 2016. Disponível em:<http://abpa-br.com.br/storage/files/protocolo_de_bem-estar_para_frangos_de_corte_2016.pdf>. Acesso em: 27 set 2018.

AZEVEDO, Esterzilda Berenstein de. Patrimônio industrial no Brasil. **usjt - arq.urb** – n.3. 2010. Disponível em:<http://www.usjt.br/arq.urb/numero_03/2arqurb3-esterezilda.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2018.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina na força de trabalho brasileira: evolução e determinantes. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?**. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. p. 407-442. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_regime_demografico. Acesso em: 05 mar. 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BARRO, Dânia. **Dor musculoesquelética e fatores associados em trabalhadores de turnos no sul do Brasil**. 2012. 90 f. Dissertação (Mestrado em Saúde coletiva) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <
<http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4579>>.
 Acesso em: 04 abr. 2018.

BECKER, Juliane Regina. **O trabalho feminino na microrregião de Toledo: novas dinâmicas e reconfigurações no território a partir da instalação dos frigoríficos de aves**. 2014. 156 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2014. Disponível em: <
<http://tede.unioeste.br/handle/tede/1667>>. Acesso em: 04 abril 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros . Direito e justiça do trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 2, p.83-102, abri/jun 2011. Disponível em:<
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25349/007_biavaschi.pdf?sequence=4>. Acesso em: 21 mar. 2018.

BORTOLOTTO, Zulmar Hélio. **História de Nova Veneza**. Nova Veneza: Prefeitura Municipal de Nova Veneza, 1992.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Anuário estatístico da previdência social**. 2015. Disponível em:< <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em: 01 jan. 2018.

_____.Ministério do Trabalho e Emprego(MTE).**Nr-36 - segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados**.Brasília, 2013. Disponível em:<
<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR36.pdf> > .
 Acesso: 04 jan. 2018.

_____. **Lei nº 6.514**, de 22 de dezembro de 1977. Dispõe sobre a segurança do trabalho Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art1> .Acesso: 20 nov. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> . Acesso: 20 nov. 2017.

_____. **Microrregião de Criciúma**. 2017. Disponível em: <<https://www.cidade-brasil.com.br/microrregiao-de-criciuma.html>> Acesso: 08 nov. 2018.

BRASIL. Relação Anual de Relações Sociais - RAIS. **CNAE 2.0**: Abate de Aves. 2017. Disponível em: < <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/>> Acesso em: 10 nov.2018

CAMARGO, Vanessa Marques. **A implementação de pausas psicofisiológicas em uma indústria de processamento de frango**: a perspectiva dos trabalhadores. 2015. 136f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/169621/338953.pdf?sequence=1>>. Acesso: 24 out. 2018

CANUTO, Raquel. **Fatores associados aos distúrbios metabólicos em trabalhadores de turnos de um frigorífico do sul do Brasil**. 2012. 70 f. Tese (Doutorado em Ciências Médicas: Endocrinologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/115563>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, cidade, v. 28, n.2, p.351-374, mês, mai/ago 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/se/v28n2/v28n2a09.pdf> > Acesso em: 26 out. 2018.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. Usos e incompreensões do conceito de gênero no discurso educacional no Brasil. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 119- 136, abr. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v23n1/0104-026X-ref-23-01-00119.pdf>>. Acesso em: 10 julh. 2018.

CAVECHINI, Caio; BARROS, Carlos Juliano. CARNE E OSSO: o trabalho em frigorífico. [s.i.]: Repórter Brasil, 2011. (65 min.). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=887vSqI35i8>>. Acesso em: 23 ago. 2017

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, ago. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/13.pdf>> Acesso em: 28 fev. 2018.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2007.

DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit Dal ; COUTINHO ,Maria Chalfin BLANCH, Josep Maria; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Intensificação e prolongamento da jornada de trabalho nas indústrias de abate e processamento de carnes e seus impactos na saúde dos trabalhadores. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p.67-83. 2014. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112333>>. Acesso em: 08 nov.2017.

DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit Dal; COUTINHO Maria Chalfin; TRZCINSKI, Clarete; TONEZER,Cristiane. Queixas e diagnósticos relacionados ao trabalho em agroindústrias do oeste de Santa Catarina – Brasil. **R. bras. Planej. Desenv.**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 198-218, mai./ago. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd/article/viewFile/4492/2910>>. Acesso em: 08 out.2017.

DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit Dal ; COUTINHO ,Maria Chalfin; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Relações de poder na atenção à saúde do trabalhador formal: o caso da indústria de abate e processamento de carnes. **Rev Bras Saude Ocup**, cidade, v. 41, n. 4, p.1-14.2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v41/2317-6369-rbso-41-e4.pdf>>. Acesso em:31 mar.2018.

DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. DENZIN, et al (org.). **O planejamento**

da Pesquisa Qualitativa: teorias e abordagens. São Paulo: Artmed Bookman, 2006. p.15-41.

EBERT1, Douglas Cezar; SILVA Luís César da; VILAS BOAS Marcio Antonio. Simulação da dinâmica operacional de um processo industrial de abate de aves. **Ciênc. Tecnol. Aliment.**, Campinas, v. 29, n.2), p. 305-309, abr.-jun. 2009. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/cta/v29n2/11.pdf>> Acesso em 09 nov.2017.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Políticas públicas e gênero. In: GODINHO, Tatau (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero.** São Paulo: Coordenaria Especial da Mulher, 2004. p.55-64.

FARIA, José Henrique. Tecnologia e processo de trabalho. 2. ed. Curitiba: EDUFPR, 1997.

FIGUEIREDO, Elsie Antonio Pereira de et al. **Recomendações técnicas para a produção, abate, processamento e comercialização de frangos de corte coloniais.** Embrapa Suínos e Aves. 2007. Disponível em:<
<https://pt.engormix.com/avicultura/artigos/recomendacoes-tecnicas-producao-abate-t38447.htm>>. Acesso em: 27 set. 2018.

FIGUEREDO, Luiz Orencio. **Migração haitiana em Santa Catarina:** experiências de trabalhadores do Haiti na AMREC – Associação dos Municípios da Região Carbonífera. 2016. f.229 Dissertação (Mestrado em desenvolvimento Socioeconômico) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, , 2016. Disponível em: <
<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/4348/1/Luiz%20Orencio%20Figuereedo.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17-27, jan. 2008. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>>. Acesso em: 03 abr.2018.

FREITAS, Elisângela da Silva de. **Hábitos alimentares de trabalhadores em turnos de um frigorífico no sul do Brasil.** 2012. 67 f. Dissertação (Mestrado em Saúde coletiva) – Universidade do Vale

do Rio dos Sinos, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4271>>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2010.

GRAF, Laila Priscila. **Entre a cozinha e o abatedouro: os sentidos do trabalho para mulheres atuantes na indústria avícola**. 2009. 131f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/93132/2/264396.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

GUIA TRABALHISTA. **Tabela dos valores nominais do salário mínimo**. 2017. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_minimo.htm>. Acesso: 20 nov. 2018.

GULLAND, Romilda. **Aspectos epidemiológicos e psicométricos de agravos à saúde mental de trabalhadores de frigoríficos do oeste do estado do Paraná**. 2017. 164p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/182700>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639-643, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00639.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

HAGUETTE, Tereza Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes. 2007.

HEFFEL, Carla Kristiane Michel; SILVA, Vinicius da; LONDERO, Josirene Candido. **A Construção Da Autonomia Feminina: O empoderamento pelo capital social**. In: XX CONAGES – XII COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÃO DE GÊNEROS E SEXUALIDADES, 1., 2016, Paraíba. Disponível

em:<https://editorarealize.com.br/revistas/conages/trabalhos/TRABALHO_EV053_MD1_SA8_ID1895_11052016133624.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

GOULARTI FILHO, Alcides. A formação econômica de Santa Catarina. **Ensaios EFF**, Porto Alegre, v. 23 n. 2, p. 977-1007. 2002. Disponível em:<<https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/2049/2431>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui.**, São Paulo , v. 37, n. 132, dez. 2007 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 03 out. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo: Amostra- Trabalho, Nova Veneza**. 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/nova-veneza/pesquisa/23/22957>> . Acesso em: 24 de abri. 2018.

_____. **Censo: Amostra- Trabalho, Forquilha**. 2010^a. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/forquilha/pesquisa/23/22957?de talhes=true>>. Acesso em: 24 de abri. 2018.

_____. **Panorama Forquilha**. 2017. Disponível:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/forquilha/panorama>>. Acesso: 09 nov. 2017.

_____. **Panorama Nova Veneza**. 2017a. Disponível:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/nova-veneza/panorama>>. Acesso: 09 nov. 2017.

_____. **Indicadores IBGE: Estatística da Produção Pecuária Março de 2017**. 2017b. Disponível em:<ftp://ftp.ibge.gov.br/Producao_Pecuaria/Fasciculo_Indicadores_IBGE/abate-leite-couro-ovos_201604caderno.pdf>Acesso: 23 ago. 2017.

_____. **Localização no mapa:** Brasil. Estageomapas. 2017d.

Disponível em:

<<http://www.estatgeo.ibge.gov.br/mapa/mapa.html?ni=6&ui=4205456&nz=1&uz=0&nm2=1&nm3=1&nm6=1&nm1=1>>. Acesso em: 08 mai.2018.

_____. **Localização no mapa:** Messoregião Geográfica. Forquilha Estageomapas. 2017e. Disponível em:<

<http://www.estatgeo.ibge.gov.br/mapa/mapa.html?ni=6&ui=4205456&nz=8&uz=4206&nm2=1&nm3=1&nm6=1&nm8=1>>. Acesso em: 08 mai.2018.

_____. **Localização no mapa:** Messoregião Geografica. Nova Veneza Estageomapas. 2017h. Disponível em:<

<http://www.estatgeo.ibge.gov.br/mapa/mapa.html?ni=6&ui=4211603&nz=8&uz=4206&nm2=1&nm3=1&nm6=1&nm8=1>>. Acesso em: 08 mai.2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

(IBGE). **SIDRA Tabela 200:** População residente, por sexo, situação e grupos de idade. Amostra Características da população. 2017f.

Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado> > . Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Unidade territorial: 4205456. Forquilha (SC).** 2017c.

Disponível em:< <https://sidra.ibge.gov.br/territorio#/N6/4205456>>. Acesso em: 08 maio 2018.

_____. **Unidade territorial:** 4211603. Nova Veneza (SC). 2017g.

Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/territorio#/N6/4211603>>. Acesso em: 08 maio 2018.

_____. **Tabela 202:**População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano e Rural) – Forquilha. 1991. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/202#resultado> > . Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 202:**População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano e Rural) – Forquilha. 2000. Disponível em: <

<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/202#resultado>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 202:**População residente, por sexo e situação de domicílio (Urbano e Rural) – Forquilha. 2010b. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/202#resultado>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 200:**População residente, por sexo, situação e grupos de idade – Amostra: Características da população. Nova Veneza. 1970. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado>> . Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 200:**População residente, por sexo, situação e grupos de idade – Amostra: Características da população. Nova Veneza. 1980. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado>>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 200:** População residente, por sexo, situação e grupos de idade – Amostra: Características da população. Nova Veneza. 1991b. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 200:**População residente, por sexo, situação e grupos de idade – Amostra: Características da população. Nova Veneza.2000a. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

_____. **Tabela 200:** População residente, por sexo, situação e grupos de idade – Amostra- Características da população. Nova Veneza. 2010c. Disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200#resultado>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL (IBAN) . **Democracia e Gênero:** Implementação de políticas públicas para as mulheres. Rio de Janeiro:IBAN, SPM, 2015. Disponível em: < http://www.ibam.org.br/media/arquivos/estudos/3ago15_democracia_e_genero_implementacao_politicas_publicas_para_mulheres.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2018.

KNORST, Patricia Andréa Rauber. Repensando alguns traços históricos de Santa Catarina. **Unoesc & Ciência – ACHS**, Joaçaba, v. 2, n. 2, p. 198-205, jul./dez. 2011. Disponível em:<
https://editora.unoesc.edu.br/index.php/achs/article/view/38/pdf_220>. Acesso em: 24 abr.2018.

KÜCHEMANN, Berlindes Astrid; BANDEIRA, Lourdes M.; ALMEIDA Tânia Mara C. A categoria gênero nas ciências sociais e sua interdisciplinaridade. **Revista do Ceam**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2015. Disponível em:<
<http://periodicos.unb.br/index.php/revistadoceam/article/view/14758>>. Acesso: 10 dez.2017.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. (org.). **Tendências e Impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-242.

LEIS Héctor Ricardo. Sobre o conceito de interdisciplinaridade. **Cadernos de pesquisa interdisciplinar em ciências humanas**, Florianópolis, v.6, n.73, p.1-23. 2005. Disponível em:<
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/2176>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

MACHADO, Leila de Fátima. **O adoecimento mental dos trabalhadores da agroindústria avícola e a relação com a organização do trabalho**. 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Biologia, processo saúde-doença e políticas da saúde) – Universidade Estadual do Oeste do Parana, Cascavel, 2016. Disponível em: <
<http://tede.unioeste.br/handle/tede/670>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Hildete Pereira. **O trabalho industrial feminino**. Texto para discussão nº 764, IPEA, 2000. Disponível em:<
http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0764.pdf>. Acesso em: 05 out. 2017.

MINAYO, Maria Cecília. S. (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

MUNICIPIO DE FORQUILHINHA. **Histórico**. 2017. Disponível em:< <https://www.forquilha.sc.gov.br/municipio/index/codMapaltem/5691> > Acesso em: 20 set. 2017.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v.8. n. 2, p. 09-41. 2000. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917/11167>>. Acesso em: 22 nov.2017.

OLIVEIRA, Adriana Aguiar et al. Principais causas de condenação ao abate de aves em matadouros frigoríficos registrados no serviço brasileiro de inspeção federal entre 2006 e 2011. **Cienc. anim. bras.**, Goiânia, v.17, n.1, p.79-89, jan/mar. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cab/v17n1/1809-6891-cab-17-01-0079.pdf>>. Acesso em:27 set. 2018.

ONU MUJERES. El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. Resumen. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 589-615, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00589.pdf>> . Acesso: 16 jul.218.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mulheres no Trabalho: Tendências 2016**. 2016. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2018.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v.24, n.1, p.77-98. 2005. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-90742005000100004&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em:20 ago. 2017.

PENALVA Daniele Q. Fucciolo. Síndrome metabólica: diagnóstico e tratamento. **Rev Med**, São Paulo, v. 87, n.4, p.245-250, out/dez. 2008. Disponível em: < www.journals.usp.br/revistadc/article/download/59086/62072> Acesso em: 15 out. 2018.

PITANGUY, Jacqueline; MIRANDA, Dayse. As mulheres e os direitos

humanos. In: **O progresso das mulheres no Brasil**. Brasília: UNIFEM/ Ford Foudation/ CEPIA, 2006. p. 14-31. Disponível em:<<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf>> Acesso em: 11 set. 2017.

PINA, José Augusto; STOTZ Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores: um estudo na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo, São Paulo . **Saúde Soc.**, São Paulo, v.24, n.3, p.826-840. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v24n3/0104-1290-sausoc-24-03-00826.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2018.

PRA, Jussara Reis; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis , v. 20, n. 1, p. 33-51, abr. 2012 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000100003>. Acesso em:13 set. 2017.

RAGO, Margareth. **Do Cabaré ao Lar**: A utopia da cidade disciplinar. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7 ed. São Paulo: Ed. Contexto, 2004. p. 484-507. Disponível em: <<https://democraciadireitoegennero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 22 fev.2018.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. Mulher e Capitalismo. In: _____. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 2.ed. São Paulo: Vozes, 1997. Parte 1, p.25-107.

_____. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. Cap.4. p.95-139.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica**: a construção do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SANTOS, José Airton Azevedo dos; PEITER, Michel; PIZARRO Carla Adriana. Simulação e otimização de um processo de pendura de frangos

vivos: um estudo de caso. Pers. **Online: Exatas & eng. Campos dos Goytacazes**. 2016. Disponível <
https://www.seer.perspectivasonline.com.br/index.php/exatas_e_engenharia/article/viewFile/964/763> . Acesso em: 27 set 2018.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul/dez. 1995.

SEARA. **Nossa História**. 2017. Disponível em: <
<http://www.seara.com.br/seara>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

SOARES, Ana Claudia Coelho. **Estudo Retrospectivo de Queixas Músculos-esqueléticas em Trabalhadores de Frigorífico**. 2004. 85f. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2004. Disponível em: <
<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86820>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

SIMÕES , Mariana Roberta Lopes; MARQUES, Flávia ROCHA, Cristina Adelaide de Mattia. O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Belo Horizonte, .1-7, nov/dez. 2010. Disponível: < http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/pt_05.pdf>. Acesso: 15 out. 2018.

SORJ, Bila. Igualdade de gênero e políticas macroeconômicas. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis , v. 24, n. 2, p. 617- 620, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00617.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. O trabalho como linguagem: o gênero no trabalho. In: SOUZA-LOBO, Elisabeth (Org.). **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 1.ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.1991.p.193-206.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação Em Pesquisa Qualitativa: Estimativa Empírica De Dimensionamento. **Af-Revista PMKT.p.20-27, set**. 2009. Disponível em:<
http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2018.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIÃO BRASILEIRA DE AVICULTURA(UBA). **Norma Técnica de Produção Integrada de Frango**. 2009. Disponível em: <https://www.avisite.com.br/legislacao/anexos/norma_tecnica_de_producao_integrada_de_frangos.pdf>. Acesso em: 26 set. 2018.

VIEIRA, Josênia Antunes. A identidade da mulher na modernidade. **Delta**, São Paulo, v.21 n. spe , p.207-238. 2005. Disponível:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-44502005000300012>. Acesso: 31 out. 2018.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Introdução: Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p.31-65. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabalhadoras.pdf>. Acesso em: 18 jan.2018.

ZANELATTO, João Henrique; OSÓRIO, Paulo Sérgio. **Forquilha: do presente para o passado, outras memórias uma nova história**. Forquilha: Ed. UNESC, 2012.

APÉNDICE(S)

APÊNDICE A – ROTEIRO ENTREVISTA

CARACTERIZAÇÃO DA ENTREVISTA	
PERFIL DA TRABALHADORA	Idade Naturalidade Município de residência Escolaridade Estado civil Número de filhos/as e idades Composição familiar (residentes e não residentes no domicílio)
TRAJETÓRIA PROFISSIONAL ANTES DO EMPREGO ATUAL	Com que idade você começou a trabalhar? Você já trabalhou em outras empresas antes da empresa atual? Quais atividades desenvolvia?
CARACTERIZAÇÃO DO PROCESSO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO EMPREGO ATUAL	Como você ingressou na indústria que trabalha atualmente? Há quanto tempo trabalha na indústria? Em qual unidade você trabalha? Você atua em qual setor? Qual é sua função? Qual o valor do seu salário (Salário/Mínimo)? Além do salário mensal, você recebe outros benefícios (por exemplo, financeiros, auxílio saúde e educação, alimentação, entre outros)? Qual o seu turno de trabalho? Qual a sua jornada diária de trabalho? Você faz hora extra? Qual o seu tempo de intervalo e o que faz neste período? Descreva como é o seu dia de trabalho na empresa desde sua chegada até a sua saída. Quais as dificuldades e/ou vantagens você vivencia no seu cotidiano de trabalho?
CARACTERIZAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO EMPREGO ATUAL	O seu setor tem maior participação de mulheres ou de homens? As mulheres e os homens que atuam na mesma função que a sua recebem salários iguais?

	<p>O seu encarregado (ou chefe de setor) é homem ou mulher?</p> <p>No seu cotidiano de trabalho, você já sofreu discriminação por ser mulher?</p>
--	---