



O TRABALHO FEMININO: Estudo de caso sobre o trabalho de mulheres no setor automobilístico

Palavras-Chave: Indústria automobilística, Psicodinâmica do trabalho, Trabalho feminino.

Autores/as:

Giuliana Sanches Del Bianco – Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

Prof. Dra. Sandra Francisca Bezerra Gemma – Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

INTRODUÇÃO:

Segundo dados oficiais, no Brasil, embora as mulheres apresentem um nível educacional superior aos homens, elas recebem, em média, o equivalente a 76,5% da remuneração que estes recebem (PERET, 2018). Além disso, de acordo com Bruschini (2007), em média, as mulheres brasileiras dedicam 27 horas por semana a tarefas domésticas, em oposição aos homens que dedicam apenas 10 horas, aproximadamente. Este dado demonstra que a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente apesar de maior envolvimento no trabalho privado por parte das mulheres que, em sua maioria, realiza uma dupla jornada de trabalho (HIRATA, 2002).

Essas discrepâncias encontradas no trabalho doméstico e no privado, ocorrem devido a histórica divisão sexual do trabalho em que as mulheres eram associadas à esfera reprodutiva e os homens, à esfera produtiva cujo valor agregado, perante a sociedade, era maior. Esta divisão social consistia em dois princípios: o princípio da distinção de trabalhos para homens e para mulheres, e o princípio hierárquico visto que o trabalho do homem possuía maior valor (KERGOAT, 2001).

Embora as pesquisas sobre trabalho feminino tenham sido a porta de entrada para os estudos sobre a mulher na academia brasileira em 1994 (NEVES, 2013), a diferença de gênero em relação ao trabalho, ainda é uma realidade no século 21. Portanto, é notória a necessidade de se falar sobre o trabalho, em especial o trabalho feminino no Brasil, visto que o tema trabalho possui grande importância para a igualdade de gênero e possui potencial transformador.

Para isso, neste projeto se propôs analisar as características do trabalho de mulheres do setor automobilístico, cuja força de trabalho foi e é majoritariamente masculina, sob a ótica dos conceitos desenvolvidos na teoria da psicodinâmica do trabalho, objetivando entender a realidade do trabalho feminino e como se dá o processo de ascensão das mulheres em cargos hierárquicos.

A psicodinâmica do trabalho teve seu início no fim dos anos 1970 com Christophe Dejours, objetivando entender a relação entre saúde mental e trabalho, uma vez que esta relação nunca pode ser considerada neutra (MOLINIER, 2004). Na visão desta disciplina, trabalhar é uma constante adaptação e exige uma certa inteligência para gerenciar a diferença entre trabalho efetivo e o trabalho prescrito (DEJOURS, 2013). Assim, o projeto buscou caracterizar as atividades no setor estudado e as estratégias contra o sofrimento no trabalho e contra o medo gerado pelos riscos das atividades desempenhadas com um recorte de gênero uma vez que as situações de trabalho são diferentes para homens e mulheres (MOLINIER, 2004).

METODOLOGIA:

Para atingir os objetivos propostos, a pesquisa foi realizada a partir dos olhares teóricos complementares da psicodinâmica do trabalho. Assim, primeiramente realizou-se um estudo bibliográfico com objetivo de aprofundar no tema abordado pelo projeto.

Posteriormente, foi proposta a uma empresa automobilística, setor escolhido por ter grande relevância e por ser historicamente um setor masculinizado, a realização de entrevistas e a

aplicação de questionário online com as mulheres da empresa que se sentissem confortáveis a participar do projeto. Além disso, houve o acesso a alguns dados para construção do perfil da empresa estudada e para dar maior embasamento a pesquisa.

Após o projeto ser aprovado pela empresa e pelo Comitê de Ética da UNICAMP, 24 mulheres contribuíram nesta pesquisa com respostas acerca da trajetória e experiência profissional, dados pessoais (idade, número de filhos, estado civil etc.), processo de ascensão a liderança das mulheres na empresa, relacionamento com a empresa e situações ocorridas dentro desta que poderiam ser relacionadas ao gênero.

Os dados obtidos através das entrevistas e do questionário online foram tratados segundo análise categorial de Bardin (2011) visto que esta metodologia aborda técnicas de organização e análise de dados qualitativos com ênfase no sujeito relacionado às suas vivências e percepções sobre determinado objeto de estudo (LIMA, 2017).

RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Baseando-se na leitura exaustiva das entrevistas transcritas e das respostas do questionário online, os conteúdos reincidentes e de relevância para a pesquisa foram agrupados e analisados categoricamente como: satisfação, desafios, estratégias e ascensão na carreira. Para melhor ilustração do tema e de sua discussão, algumas falas das entrevistas foram integradas ao texto.

Categoria 1 - Satisfação

Na abordagem sobre satisfação no trabalho, questionou-se sobre diversas situações relacionadas ao ambiente de trabalho, dificuldades e quantidade de tarefas demandadas, interação com liderança, relacionamento com colegas de trabalho, plano de carreira na empresa, salário, benefícios, motivação etc. Na maioria, as mulheres pesquisadas disseram ter boa satisfação de maneira geral. De forma que, o trabalho é fonte de prazer nestes quesitos (DEJOURS, 1999), trazendo experiência profissional, aprendizado, realização e rede de amigos como impactos positivos na vida das mulheres consultadas.

Categoria 2 – Desafios

O trabalho pode ser fonte de saúde ou sofrimento (DEJOURS, 1999), portanto, é de extrema importância entender a organização social do trabalho e seus efeitos sobre a qualidade de vida do indivíduo. O sofrimento não é mais evitável uma vez que se rompe o equilíbrio, resultando em um estado de normalidade não saudável ao indivíduo. Contudo, o estado de normalidade pode ser tanto reflexo de um estado de equilíbrio entre os indivíduos, ou seja, saudável, quanto um sintoma patológico prejudicial à saúde, em que os indivíduos se esforçam, à custa de muito sofrimento, a fim de se manter produtivos e atuantes no trabalho (TSCHIEDEI & TRAESEL, 2013).

Relacionando este tema com as respostas oferecidas pelas entrevistadas, os impactos negativos mais declarados em relação ao trabalho foram autocobrança excessiva (78,9%), estresse (68,4%) e ansiedade (68,4%). E ao perguntar se acreditavam que estes impactos negativos estavam relacionados a seu gênero, 47,4% acreditam que sim, em contraponto de 26,3% que foram neutras a esta questão e 26,3% que acreditam que o gênero não influencia.

Este esforço psíquico em que as mulheres passam atualmente pode ser explicado pela seguinte citação:

“Mesmo que as mulheres demonstrem plenas condições de fazer o que lhes é atribuído, continuam hierarquicamente subordinadas ao domínio masculino, tendo seu trabalho desvalorizado até o limite do insuportável. Assim, para conquistar elevação funcional, as mulheres acabam indo além de suas forças para romper preconceitos e determinismos sociais e culturais relativos ao gênero.” (TSCHIEDEI & TRAESEL, 2013, p.612).

“Embora ninguém vá assumir isso, eles acham que a gente tem que provar o dobro. Tem que ser muito competente.” – E23.

A partir do pressuposto que a concepção de gênero é oriunda de uma construção histórica e cultural e não da natureza, as mulheres enfrentam dificuldades reais, mas que são geradas no inconsciente, em seu aparelho psíquico. Atualmente, as mulheres estão passando por uma transição que ocasiona frustrações. Ao comparar-se com mulheres das primeiras décadas do século XX, cujo objetivos principais eram casar-se, ter filhos e criá-los, a mulher atualmente tem muito mais responsabilidades, pois além da maternidade, é preciso ainda gerenciar objetivos e metas profissionais (MELLO FILHO, 2002). Desta forma, é comum que ansiedade, autocobrança excessiva e estresse sejam queixas frequentes dentre as mulheres.

Contudo, o fato de ser comum não significa que seja saudável. Como dito por Borsoi (2007), nem sempre o sujeito se dá conta que o sofrimento tem origem psíquica e, mesmo quando reconhece isso, sofre dificuldades em buscar ajuda e associar este a questões laborais, uma vez que, os problemas ditos pessoais se manifestam, de maneira geral, após a jornada de trabalho. Assim, o indivíduo faz um esforço enorme para desempenhar um bom trabalho, mas acaba penalizando sua vida pessoal, tornando-se assim insustentável para o indivíduo.

“O trabalho demanda muito, muitas vezes necessitando fazer horas extras, muitas vezes é necessário abdicar de projetos externos para conseguir o atendimento demandado pela empresa.” – E2.

“A liderança feminina ter de se impor eu vejo como um ponto de dificuldade. E eu vejo como um ponto de dificuldade que há uma deficiência de valorização dos trabalhos entregues. Eu sinto que há uma diferença de valorização entre o trabalho de uma mulher do trabalho de um homem.” – E21.

Categoria 3 - Estratégias

Ao enfrentar alguma dificuldade ou ameaça a sua saúde e integridade tanto física quanto psicológica (Sznalwar, 2015), os indivíduos reagem através de estratégias psicológicas defensivas individuais e/ou coletivas (ANTLOGA et al., 2020). Nas entrevistas e no questionário, abordou-se como as mulheres lidavam com as dificuldades enfrentadas no trabalho. Dentre as estratégias mais citadas: priorização, autoconhecimento, autoafirmação e amadurecimento.

A dicotomia entre os gêneros tem efeitos maléficos tanto para homens quanto para mulheres. Culturalmente, cabe ao homem ser viril, ter papel de progenitor, ser o protetor, destemido, corajoso, herói (SOUZA & ANTLOGA, 2017). De forma que a negação do sofrimento masculino se tornou um consenso segundo o qual os homens não devem exprimir o sofrimento (MOLINIER, 1996). Enquanto cabe a mulher funções domésticas, a vulnerabilidade, a passividade, o medo, a sensibilidade e por serem ditas como mais “frágeis”, devem ser protegidas (SOUZA & ANTLOGA, 2017; DORNA & MUNIZ, 2018). Estas predefinições de cada gênero, resulta em expectativas para os indivíduos se adequarem ao perfil esperado. Por exemplo, um homem deve dominar e desprezar o medo e caso não faça isso com sucesso, é tido como fraco, afeminado, uma mulher, visto que, para a sociedade, ter medo é aceitável apenas a mulheres. Posto isso, os homens usufruem da estratégia defensiva, buscando se integrar à equipe e, conjuntamente, ser reconhecido e apreciado perante os outros homens de forma que a virilidade se torna necessária à autoconservação na sociedade (DORNA & MUNIZ, 2018).

Ao entrar a um ambiente de trabalho majoritariamente masculino, como a indústria automotiva, a estratégia de algumas mulheres é se misturar ao meio dos homens e, assim, acabam tentando se masculinizar, evitando sua mulherabilidade e camuflando o seu ser mulher que naturalmente não é associado à esfera produtiva.

“Eu vejo que eu sempre tenho que ter um ‘plus’, uma preocupação diária a me adequar a agenda deles, a personalidade masculina, todo tempo. Sou eu me adequando mais a eles do que eles a mim.” – E21.

“Daí eu notei que minha roupa definia muito mais o ambiente masculino do que o feminino. Eu tinha vergonha, eu ia mostrar que eu era mulher no meio dos homens. Olha o viés inconsciente, ninguém nunca me falou ‘pra’ eu não usar vestido, eu me incomodava com esse tipo de vestimenta. Não é maluco? – E20.

Contudo, não se espera das mulheres apenas a firmeza assim como dos homens. Ao ser uma força de trabalho, espera-se também que as mulheres estejam disponíveis a escutar os outros, ser uma mãe para todos, já que não há sentido pejorativo do feminino ao se tratar de maternidade. (MOLINIER, 1996; MOLINIER, 2002). Por tanto, novamente, a mulher precisa enfrentar uma maior carga psíquica e emocional.

Categoria 4 - Ascensão na Carreira

Foi perguntado as mulheres quais são os requisitos necessários para a ascensão na carreira na empresa estudada. Dentre as respostas, os requisitos mais prevalentes foram: relacionamento com a liderança (84,2%), saber se vender (73,7%) e alta performance (52,6%). Além disso, ao questionar seus objetivos profissionais futuros, apenas 26,3% destas almejam um cargo de liderança. Esta baixa aspiração por posições de liderança pelas mulheres pode estar atrelada ao histórico conhecido por elas de não ascensão feminina e ao fato de as mulheres terem menor autoeficácia do que os homens. De acordo com Bandura (1986, 1997), autoeficácia é a crença na sua capacidade pessoal para gerenciar e executar certas ações. Visto isso, a autoeficácia pode afetar na performance, objetivos da carreira e na persistência do indivíduo (Marshman et al., 2018) e, assim, torna-se muito importante ao se tratar do trabalho.

Ao estudar o recorte de gênero, a discrepância da autoeficácia entre homens e mulheres torna-se alarmante uma vez que, segundo os estudos de MARSHMAN et al. (2018), estudantes do sexo feminino que obtiveram nota elevada tiveram uma autoeficácia semelhantes a estudantes masculinos que obtiveram notas médias ou baixas em física conceitual. De forma que há baixa confiança entre as mulheres, excesso de confiança masculina ou estas duas hipóteses ocorrendo concomitantemente que segundo autor é a interpretação mais provável. Logo, é notória a necessidade de as empresas incentivarem as mulheres, mostrarem que elas são capazes e darem oportunidade.

“Eu emponderaria mais as mulheres, para mim, a barreira não está física, ela é imaginária. Ela é imaginária para o negro, para a mulher ou para o homossexual. Eu sinto muito dessa barreira imaginária existir e a gente precisa ajudar a quebrá-la.” – E20.

CONCLUSÕES:

O presente estudo possibilitou analisar as vivências relacionadas ao trabalhar das mulheres que atuam numa empresa do setor automotivo. Este setor, por ser muito masculinizado devido ao lado fabril, parece afastar as mulheres, visto que estas representam apenas 8% da força de trabalho da empresa estudada.

Ao analisar as falas das mulheres pesquisadas, nota-se grande satisfação por trabalhar na empresa, mas grande parte tem dificuldade de equilibrar a vida profissional com a pessoal, muitas vezes abdicando de projetos e objetivos de vida pessoal para atingir as metas propostas em termos profissionais, o que significa que um custo maior recai sobre elas.

Contudo, mostrou-se que a maior dificuldade de ser mulher no mercado de trabalho, em especial em um setor majoritariamente masculino, é a quebra de paradigmas da divisão sexual do trabalho ainda tão predominante em nossa sociedade patriarcal. Ao sair de casa para trabalhar, muitas mulheres acumulam as tarefas posto que, mesmo que estas tenham ajuda de mãe, companheiro(a), funcionário(a), a responsabilidade da gestão do lar e dos filhos ainda é em grande parte responsabilidade da mulher.

Além disso, as mulheres ainda têm que lidar com uma alta carga psíquica de ser melhor, entregar um ‘plus’ nas suas tarefas desempenhadas uma vez que, com base histórica e social, ao estar no mercado de trabalho, deveria estar desempenhando tanto funções domésticas quanto funções da esfera produtiva.

Espera-se que os resultados aqui apresentados possibilitem um olhar diferenciado ao trabalho das mulheres, que ampliem o entendimento sobre a carga extra que as mulheres precisam lidar ao atuar no mercado de trabalho e que sirvam de base para promover ações que possam eliminar esta condição. Para finalizar, enfatiza-se que nossas crenças, conceitos e preconceitos não passam de construções sociais de origem não biológica e que, portanto, podem se materializar de modo diferente, se assim entendermos.

BIBLIOGRAFIA

- ANTLOGA, C.; MONTEIRO, R.; MAIA, M.; PORTO, M.; MACIEL, M. **Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho**. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 36, 2020.
- BANDURA, A. . **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- BANDURA, A. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman and Company, 1997.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BORSOI, I. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental**. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 103-111, 2007.
- BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. *Caderno de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- DEJOURS,, C. **A banalização da injustiça social**. 1 a ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1999.
- DEJOURS, C. **A Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho**. *Rev. Port. Psicanál.* v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.
- DORNA, I.; MUNIZ, H. **Relações Sociais de Sexo e Psicodinâmica do Trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care**. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 154-160, maio-ago. 2018.
- HIRATA, H. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. *Cad. Pagu*. Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2002.
- KERGOAT, D. **Le rapports social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion**, *Actuel Marx*, 30: 85-100, 2001.
- LIMA, F.T. **Vivências relacionadas ao trabalhar na produção de Semijoias: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do Trabalho**. Tese mestrado, 2017.
- MARSHMAN, E. M.; KALENDER, Z.; NOKES-MALACH,T.; Schunn, C.; SINGH, C. **Female students with A's have similar physics self-efficacy as male students with C's in introductory courses: A cause for alarm?** *PHYSICAL REVIEW PHYSICS EDUCATION RESEARCH* 14, 020123, 2018.
- MELLO FILHO, J. **Concepção psicossomática: visão atual**. 9. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- MOLINIER, P. **Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar**. 1988-2002. *Prod.*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 14-26, 2004.
- MOLINIER, P. **Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle: l'apport de la psychodynamique du travail**. *Revue Internationale de Psychosociologie*, v. 3, n. 5, p. 53-62, 1996.
- MOLINIER, P. **Féminité sociale et construction de l'identité sexuelle: perspectives théoriques et cliniques en psychodynamique du travail. L'orientation scolaire et professionnelle**, v. 31, n. 4, p. 565-580, 2002.
- NEVES, M. A. **Anotações sobre trabalho e gênero**. *Cad. Pesqui.*, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013.
- PERET, E. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Agência IBGE notícias, 2018.
- SOUZA, R.; ANTLOGA, C. **Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero**. *Revista Trabalho (En) Cena*,2(2) pp. 18-38, 2017.
- SZNELWAR, L. (2015). **"Fundamentação teórica - A escolha das Abordagens"**. In *Quando Trabalhar É Ser Protagonista e o Protagonismo do Trabalho* (pp. 20-65). São Paulo: Blucher, 2015.
- TSCHIEDEL, R., TRAESEL, E. **Mulher e dor: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2 p.611-624, 2013.