

ARTIGOS

O CONTROLE DO ESPAÇO E DO
TEMPO FEMININO NA FÁBRICA*

Maria Lúcia **SÁ MAIA** *
Professora Adjunto do
Departamento de Filoso-
fia e Metodologia do
CFCH da UFPA.

RESUMO: Os mecanismos de dominação utilizados pelo capital no interior do processo produtivo visam o controle da força de trabalho. O estudo realizado numa fábrica de fumo em Belém, possibilitou verificar o uso diferenciado da força de trabalho feminino, em relação a masculina, através de um poder disciplinar imposto pela organização do trabalho onde o controle do corpo passa pelo controle de atividade que ambos desempenham no tempo e num espaço determinado.

ABSTRACT: The mechanisms of domination used by the capital in the productive process aim the control of the work force. The study realized in a tobacco factory in Belém, made possible to check the distinguished use of the female work force in relation with the masculine through a disciplinary power imposed by the work organisation - where the body control pass by the activity control that both perform, defined indetermined time and space.

* Trabalho originalmente apresentado e discutido na mesa redonda denominada "Mulher e Trabalho" durante o Seminário sobre a Mulher - Região Norte/Brasil, em 14.05.86, em Belém - Pará

1 INTRODUÇÃO

Como resultado da pesquisa desenvolvida em Belém e Manaus sobre a "Mobilidade do Trabalho Feminino e suas Repercussões na Reprodução da Força de Trabalho" (MOURA, 1985), desenvolveu-se esta análise com base nos dados referentes a fábrica de Belém do setor fumo, a qual concentra sua atividade produtiva na fabricação de cigarros.

Na pesquisa Mobilidade...objetivou-se compreender o processo pelo qual a mulher trabalhadora concilia sua condição de reprodutora de capital e de força de trabalho a partir do conceito de mobilidade do trabalho, isto é, "o uso capitalista das disponibilidades dos homens, da docilidade dos seus corpos" (FOUCAULT, 1984). A análise foi feita com base nas informações detidas junto aos empresários e gerentes de produção sobre o uso da força de trabalho feminino no processo produtivo, da divisão sexual do trabalho e do valor de troca das diferentes forças de trabalho da mulher em relação ao homem. Nessa fase, a pesquisa abrangeu um universo de 45 empresas em Manaus e 32 em Belém dentre aquelas que empregarem mais de 30% de mulheres no setor produtivo.

Posteriormente, foram selecionadas duas empresas de cada cidade de diferentes setores de produção, tomando por critério seu nível de organização. Em Belém selecionamos uma empresa do setor fumo e outra do setor alimentar. Em Manaus, uma do setor elétrico-eletrônico e outra do setor madeira. A pesquisa consistiu num estudo mais aprofundado dessas empresas acompanhado de entrevistas com os responsáveis pelos diversos setores de trabalho, assim como foram realizadas entrevistas com os operários de cada empresa, selecionadas segundo critérios de ocu-

pação, idade e tempo de serviço, objetivando compreender o discurso operário feminino sobre suas condições de trabalho.

Na fábrica de Belém foram entrevistados gerentes, supervisores, assistente social, médico, nutricionista, chefe de segurança do trabalho, chefe do setor de Pessoal, psicólogos e 25 operárias dos diversos setores de produção.

Embora partindo de uma situação concreta das condições de vida da mulher operária no contexto do desenvolvimento do modo de produção capitalista, buscou-se entender o processo pelo qual a mulher ao submeter-se a dupla jornada de trabalho é subordinada também à diferentes práticas, que objetivam o controle do seu corpo, determinados num tempo e espaço social.

As diferentes atividades desempenhadas pela mulher, no lar, e na fábrica, tem significado uma redefinição no uso de seu espaço e tempo em função das condições que vão sendo gradativamente, produtivas, na medida em que, sua emergência no mercado de trabalho se faz porque a sua participação contribui e assegura a acumulação do capital.

Inúmeros trabalhos tem evidenciado as formas de exploração que a mulher é submetida devido a determinações históricas que sobre ela pesam com relação à divisão sexual do trabalho na esfera doméstica e que é apropriada pelas relações de trabalho nas fábricas. Entretanto, os princípios norteadores desse duplo trabalho são distintos; enquanto o trabalho doméstico apresenta uma forma de controle social mais difusa e mais flexível, o da fábrica é ritimado em função de uma produção de mercadorias.

A dominação da mulher na esfera do lar é conso lidada pela própria visão que a mulher tem de si mesma a partir do lugar que lhe é determinado. Tra-

ta-se, como se refere Saffioti da "mística feminina", ou seja, a maneira como foi construída o caráter da mulher, sua adaptação ao mundo privado (lar) e sua docilidade quando eventualmente se incorpora no mundo de trabalho formal (SAFFIOTI, 1976).

As condições de existência da mulher passa pela questão do controle do seu corpo no lar e na fábrica. O ser feminino, a docilidade não é uma condição natural das mulheres, mas um resultado de uma prática a qual ela é submetida no seu universo social e prontamente utilizada, e reforçada pelas relações de produção capitalista.

Assim, torna-se necessário, compreender os mecanismos de dominação utilizados no interior do processo produtivo, que buscam o controle do tempo e do espaço, na fábrica, no que diz respeito a forma específica de utilização do trabalho da mulher em função da posição que ocupa nesse processo.

2 ESTRATÉGIAS DE DOMINAÇÃO E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO.

A divisão de trabalho nas relações capitalistas de produção estabelece uma hierarquia ocupacional expressa por uma divisão do trabalho que exige do trabalhador esforços e responsabilidades diferentes em função do controle da produção no processo de mobilização da força de trabalho onde "A função da hierarquia da fábrica reside, em última análise, em subtrair ao controle operário as condições e as modalidades de funcionamento das máquinas, fazendo da função de controle uma função separada". (GORZ, 1976, p. 90)

Essa divisão técnica efetua-se dentro do próprio processo de produção, tendo também como objeto definir as funções e ocupações em consonância com

o interesse maior do capital, qual seja: o aumento da produtividade. Não apenas se cria determinado tipo de tarefa, como também se estabelece dentro delas as atribuições e obrigações, baseadas em determinados princípios de racionalização do trabalho, do tempo gasto, dos gestos dos movimentos, etc.

Esse controle chega a sua sofisticação com o Taylorismo e o Fordismo, onde o capital vai aplicar princípios científicos na organização do trabalho.

O princípio da utilização desses conhecimentos científicos com a finalidade de aplicar no planejamento e administração da força de trabalho, desenvolvendo técnicas e métodos que proporcionassem maiores rendimentos, no processo de trabalho foi divulgado por (TAYLOR, 1966) no início do século XX.

O princípio da administração científica de TAYLOR (1966) tem por base muito mais a racionalização do processo de trabalho através da aplicação de métodos na sua organização do que propriamente o desenvolvimento da tecnologia (BRAVERMAN, 1977 p.82). A racionalização fica a critério da figura daquele que assume o cargo de direção dentro da empresa, cuja função é planejar o trabalho afim de obter através de uma organização científica da força de trabalho, do ponto de vista do capital, resultados mais satisfatórios que os alcançados pelos meios tradicionais.

No capitalismo, o princípio da organização científica do trabalho constitui a forma racional da extração da mais-valia, pois possibilita a criação das condições necessárias ao barateamento da força de trabalho, através de uma desqualificação criada sobretudo a partir de uma fragmentação do trabalho.

Isto ocorre no próprio processo de trabalho quando o capital consegue concretizar a fragmentação através da divisão técnica do trabalho, legiti-

mando uma hierarquia funcional expressa nas diferentes categorias ocupacionais. Podendo ser observada a partir do exemplo da fábrica em estudo.

Função de direção, administração e supervisão:

Gerente de Fábrica
Gerente de Venda
Gerente de Contabilidade
Gerente de Pessoal
Gerente de Produção
Supervisores
Chefe de Seção

Ocupação na produção:

Mecânicos
Escriturários (controle dos mapas de produção e dos cartões de ponto).
Inspetora de qualidade (Serviço de Controle de Qualidade)
Monitoras
Operadoras de máquina
Ajudante Industrial

A divisão técnica aqui, não pode ser vista como: resultado de uma especialidade de tarefas, características de empresas que se organizam de forma mais complexa, unicamente como meio de produzir com maior eficiência. Trata-se de uma forma determinada de divisão de trabalho, onde o trabalhador perde o controle de seu trabalho.

A categoria de técnicos representa na fábrica a figura do vigilante, que possui a função de controle, de direção através da qual o poder se efetiva. A relação que se estabelece dentro da empresa

capitalista é uma relação de poder numa correlação de forças entre aqueles que comandam e os que obedecem. A hierarquia ocupacional tem como função cumprir a concentração do poder e distribuição de responsabilidades.

Entretanto, toda essa forma de organização só se concretiza sob determinadas condições que são desenvolvidas no interior da própria fábrica, isto é, a fábrica constitui necessariamente o espaço onde realiza-se a mais-valia através da organização racional do trabalho. Essa organização é definida pela combinação simultânea do espaço e do tempo no qual os operários são obrigados a conviver e a se disciplinar.

Assim escreve MARONI (1982) ao tratar da lógica do poder disciplinar na organização capitalista do processo de trabalho como uma forma específica de organização do espaço e do tempo.

"A disposição particular do espaço, imposta pela organização do processo de trabalho capitalista, é também elemento fundamental de controle e vigilância. Essa disposição particular permite a hierarquia visualizar o trabalhador no processo produtivo, prescrevendo comportamentos, penalidades, gratificações, etc. O espaço é organizado analiticamente: decompõem-se grupos e estabelece-se para cada indivíduo um lugar determinado. A partir dessa composição individualizante da força de trabalho, é possível o exercício da vigilância, o rompimento de comunicações perigosas e a criação de um espaço útil aos interesses do capital. Enfim, a articulação particular do espaço e do tempo inscrita na organização do processo de trabalho capitalista é o que constitui o poder disciplinar." (MARONI, 1982)

Esse poder disciplinar criado para o controle e subordinação do trabalho pode ser visto tanto pe-

los princípios de gerência na organização do processo do trabalho como pelas condições técnicas da produção, estando as estratégias de dominação incorporadas ao processo de trabalho decorrentes da própria adoção de uma tecnologia mais avançada.

No caso específico da indústria que estudamos como este poder disciplinar se organiza?

Através de um corpo técnico especializado formado pelo Serviço Social, Serviço Médico-Odontológico, Serviço de Nutrição, Serviço de Segurança de Trabalho, Creche, Setor de Recrutamento e Treinamento, que tem como função principal elaborar, e em alguns casos, executar planos que devem ser seguido rigidamente pelos operários. Esse corpo técnico atua integrado com os responsáveis, gerentes e supervisores pela produção, que estão diretamente encarregados do controle da qualidade e quantidade do produto.

É a vigilância um dos principais instrumentos de controle, que se materializa pelo olhar que observa, que controla os gestos, os movimentos, que registra visando unicamente exercer o domínio sobre o processo de trabalho.

"A produção é controlada de hora em hora pela Escriturária para verificar a eficiência da máquina. Para se ter uma eficiência de 80% é necessário uma produção de 8.600 carteira/hora. Para uma eficiência de 100% é necessária uma produção de 10.800 cartei-
teiras.

A inspetora de qualidade passa também de hora em hora pra ver se as cartei-
ras não estão saindo com defeito". (Operadora de máquinas de encarteiramento)

Ha uma combinação entre princípios taylorista e a valorização do trabalho humano com vistas a do-

minação. A esta correspondendo formas que vão desde o recrutamento, seleção, treinamento até aquelas que podem ser classificadas como estratégias de humanização do trabalho apresentadas pelos salários indiretos oferecidos aos trabalhadores, tais como: restaurantes, transportes, creches, assistência médica e dentária, etc.

O controle inicia-se pelo recrutamento e seleção dos candidatos. O recrutamento é feito a partir do levantamento das necessidades da empresa, que de acordo com o cargo a ser ocupado é traçado um perfil do candidato. De posse das fichas dos candidatos apresentados, selecionam-se aquelas que serão submetidos aos exames necessários. Primeiramente é realizada uma entrevista com o psicólogo que atua como assessor da fábrica para treinamento, em seguida é feito um exame de capacitação e finalmente exames médico e dentário. Uma vez aprovado, o candidato é admitido iniciando imediatamente um treinamento que inclui um processo chamado de indução com o objetivo dele incorporar a filosofia de empresa. Esse treinamento é dado conjuntamente pelo assessor da fábrica e os técnicos da área de Recursos Humanos. O treinamento técnico é ministrado por monitores encarregados especificamente desta parte.

O Serviço Social desenvolve a política da empresa com objetivo de favorecer a adaptação do operário na empresa. Todos os funcionários que nela ingressam, passam obrigatoriamente pelo Serviço Social onde é preenchida uma ficha individual para efeito de cadastramento. De posse dos dados, é traçado um perfil de cada operário com o objetivo de orientar o trabalho realizado pelo Serviço Social no acompanhamento e desenvolvimento dos mesmos.

O Serviço Social atua junto aos operários seja observando diretamente durante o período em que es-

tão executando suas tarefas, a fim de detectar alguma alteração em seus comportamentos, ou pela procura espontânea do empregado. Qualquer que seja a natureza do problema, este deve ser do conhecimento do Supervisor, pessoa a qual o operário está subordinado.

Através de atendimento individual a Assistente Social busca "conhecer" o trabalhador e seus problemas a fim de evitar que os mesmos possam intervir na sua produtividade. Além do atendimento individual são desenvolvidos "programas voltados para o desenvolvimento do funcionário" conjuntamente com outros técnicos da área de Recursos Humanos. Esses programas procuram atingir o operário naquilo que a empresa define como cultura geral. Os assuntos abordados dizem respeito aos aspectos relacionados com a vida dos funcionários tanto no âmbito familiar quanto da empresa e visam diretamente atingir a sua capacidade produtiva. Assim, se referiu a Assistente Social aos efeitos positivos dos programas oferecidos: "Se você está com bom relacionamento, com boa cabeça, você tem boa produção."

Os programas estão voltados para Saúde, Higiene e Segurança, incluindo seminários sobre doenças contagiosas, transmissíveis sexualmente, acidentes do lar e do trabalho e alimentação. Além dos programas cursos são oferecidos como: Relações Humanas, Prevenção de Acidente, Incentivo e Horta Caseira.

A área de Recursos Humanos composta dos Serviços: social, médico, adontológico, creche, nutrição e segurança social representa o setor da fábrica que funciona como o controlador da força de trabalho junto ao processo de produção expresso na forma de comportamento definidos com base científica, incorporados ao padrão da empresa. Com isso o operário

tem que adaptar-se a um conceito de higiene; de alimentação; de horário; de relacionamento e de segurança que lhe são impostos.

Em relação a alimentação a preocupação principal não é o trabalhador em si mas a sua capacidade produtiva, diríamos que existe uma relação direta entre a alimentação e reprodução da força de trabalho. Os programas desenvolvidos pelo serviço de Nutrição objetivam conscientizar os funcionários da importância da "boa alimentação", traduzida em termos técnicos como "comida balanceada", onde é calculada a quantidade de proteínas e calorias necessárias ao trabalhador. Assim se referiu a nutricionista: "Mostramos que a boa alimentação está em ingerimos alimentos em quantidade e qualidades certas. Eles já estão bem educados em termos de alimentação, por exemplo: são bem poucos aqueles que consomem farinha, antigamente o consumo de farinha era bem maior, atualmente eles não fazem muita questão". Como também o gerente da fábrica: "o reflexo é natural não vai ter pessoal doente, o retorno é positivo".

As estratégias de humanização do trabalho não estão desvinculadas da própria organização do trabalho, uma vez que elas funcionam como forma de aliviar as tensões geradas pelas constantes pressões de um controle e avaliação permanente para impor uma disciplina no trabalho. Para isso são conscientizados da parcela de responsabilidade pois uma vez "garantida a qualidade do produto o retorno, os benefícios serão revestidos aos operários". (gerente de fábrica).

O que a fábrica busca através do treinamento, acompanhamento e reciclagens é a "educação profissional". Procura despertar no trabalhador a necessidade de manutenção da qualidade do seu trabalho

que deve ser permanente. Essa educação profissional visa corrigir os "vícios" que são adquiridos no desempenho da função que permanecerão, caso não exista um trabalho de acompanhamento. Para isso o supervisor de apoio atua diretamente no Controle, Avaliação e Análise, como ponte de ligação entre a produção e setor de treinamento.

3 O TRABALHO DA MULHER DEFINIDO NO TEMPO E NO ESPAÇO DA FÁBRICA.

A fábrica não mantém nenhuma orientação disciplinar específica com relação ao trabalho da mulher. Inclusive ela tenta descaracterizar a existência de um trabalho feminino ou masculino quando afirma que tais tarefas tanto podem ser desempenhadas por homens ou mulheres. Entretanto, o gerente de fábrica não soube explicar a razão pela qual preferem mulheres na produção mesmo reconhecendo o "melhor desempenho", "melhor adaptação" das mulheres pelas suas qualidades femininas.

Seria o caso de questionar a existência ou não, na empresa, de uma política específica que oriente o trabalho da mulher diferentemente do trabalho do homem. Ou a diferença existe na medida em que ambos assumem posições determinadas no processo produtivo? ou seja, uma vez que as mulheres ocupam as atividades diretas do setor produtivo, estariam elas mais sujeitas às exigências impostas pela divisão do trabalho que compreende as formas de controle e dominação inerentes à produção?

Constatou-se a nítida separação de funções estabelecidas para homens e mulheres. Os homens estão concentrados principalmente no início e no final do processo produtivo onde encontram-se os serviços

classificados como "pesados" e portanto impróprios às mulheres. Estas, na sua maioria, estão nas máquinas.

A produção da fábrica funciona através de quatro setores produtivos: fumo, cigarro, filtro e encarteiramento. Desse modo, o produto até sua forma final, passa por diferentes etapas no processo de trabalho.

O setor fumo dá início ao processo de produção transformando as folhas de fumo em tabaco. É onde trabalham somente homens, com exceção da limpeza do salão que é feita pela ajudante industrial. A ausência de mulheres na produção é justificado pelo tipo de tarefa que o setor exige.

O setor cigarro produz o cigarro propriamente dito. As matérias-primas principais que entram na sua elaboração são: o fumo e o filtro, este produzido em outro setor em formato de "tripas".

Este setor funciona com 18 máquinas. Cada uma ocupa duas operárias que distribuem as tarefas da seguinte maneira: nas primeiras quatro horas de trabalho, uma operária fica responsável pelo abastecimento e limpeza da máquina, a outra apanha os cigarros com as mãos, num movimento ininterrupto, e deposita-os em gavetas que serão conduzidas para o setor de encarteiramento. Após o intervalo para a refeição elas trocam de posição.

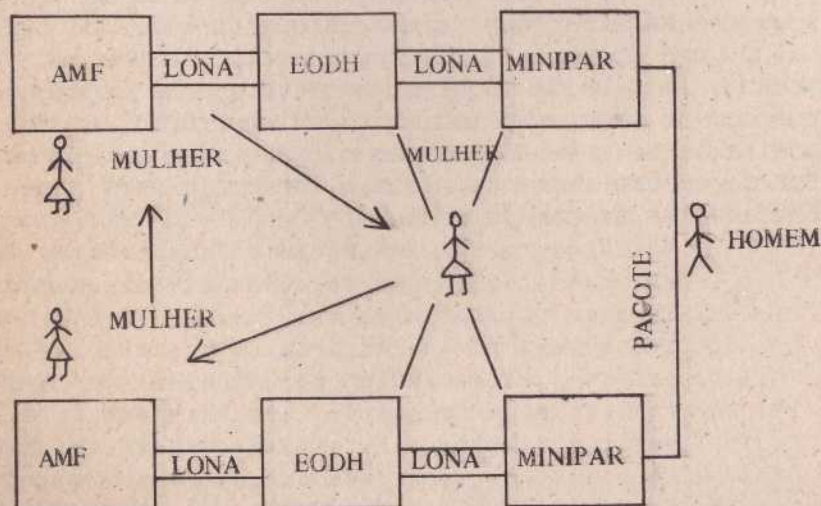
"Lá a gente faz a limpeza da máquina: varre, passa pano molhado. Quem tá fazendo a limpeza tá dentro da máquina. Eu fico de 2 até a hora do jantar pegando cigarro, depois do jantar eu vou pra máquina e a outra vai pegar cigarro. Quem está dentro da máquina faz limpeza, abastece a máquina de filtro, fumo, abastece bobina, troca a parte de goma. Quem pega o cigarro olha a qua

lidade" (Operadora de máquina, setor cigarro).

A função do homem durante este processo é atuar com a parte mecânica e para cada duas máquinas trabalha um mecânico. Essa situação se repete nos outros dois setores.

O setor de encarteiramento funciona com 12 conjuntos de máquinas. Cada conjunto é formado por 3 máquinas acopladas; uma para empilhar e outra para empacotar. Dois conjuntos formam um módulo com 6 máquinas. Para cada módulo trabalham 3 mulheres e um homem; as mulheres são encarregadas de operar as máquinas, o homem de empacotar.

Cada módulo fica assim formado: 2 máquinas tipo AMF que encarteira e sela, 2 máquinas tipo EODH que empilha e passa fitilho e 2 máquinas tipo MINIPAR que empacota. É a seguinte a posição que as mulheres ocupam diante das máquinas.



Para cada máquina AMF fica responsável uma operária que passa ter seus movimentos ritmados pela máquina em intervalos que variam à cada 1.5 min. A operadora do "meio" (como elas denominam) fica com a responsabilidade das 4 máquinas do módulo; 2 tipo EODH e 2 tipo MANIPAR, com as seguintes tarefas:

- colocar cera rotmelt nas 2 máquinas EODH
- colocar cola nas máquinas MINIPAR
- colocar goma nas duas gomeiras das 2 máquinas AMF; a de selo e a de rótulo.
- Abastecer as máquinas de fitilho e o proli-propileno, matérias que envolvem as carteiras de cigarro.
- Fazer a limpeza das máquinas e do local onde estão trabalhando.

A fábrica utiliza o sistema de rotatividade em que as operárias para diminuir os danos causadas pela repetição dos movimentos alteram sua posição na máquina, com isso cada operária passa 4 horas em cada posição.

O setor filtro é o mais simples na medida em que a produção se restringe apenas à fabricação de filtros que será utilizado no setor de produção de cigarro. Opera com 4 máquinas tendo uma operadora para cada máquina e um mecânico para todo o setor; a tarefa da operadora se restringe em apanhar as barras de filtro que saem das máquinas e arrumá-las em caixas que são levadas para o setor de cigarros.

Tarefas como estas acima descritas parecem operações simples, leves e fáceis, daí serem desempenhadas por mulheres. Na verdade o "pesado" é substituído pela velocidade, o ritmo do trabalho é acelerado, a relação operário-máquina é alterada na medida em que os movimentos vão se transformando com a introdução de máquinas mais modernas permitindo um aumento da produtividade e conseqüentemente maior

aprofundamento das relações de dominação.

Aí é que ocorre a diferenciação entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher. O controle do corpo passa pelo controle da atividade que ambos desempenham e que são definidas no espaço e num tempo. Com isso a disciplina que "fabrica corpos submissos, exercitados, corpos dóceis" (FOUCAULT, 1984 p. 127) terá efeitos diferentes sobre o trabalho de um e de outro. Esse "poder disciplinar" reproduz-se num espaço, o espaço da mulher na fábrica é diferente daquele ocupado pelo homem, onde os indivíduos são classificados, esquadrihados, hierarquizados para o desempenho de funções diferentes segundo objetivos específicos que se pretende de cada indivíduo. E é também o controle do tempo onde se busca obter o máximo do corpo através de gestos e movimentos controlados. A questão não passa despercebida pelas operárias que já demonstram insatisfação, ainda que ao nível da reclamação.

"Eles não deixam a gente ficar escorada, esperando a máquina ficar pronta a gente tem que ir ajudar outra colega. A única hora que a gente conversa é no banheiro, a gente não pode demorar muito, fica um pedacinho uns 10 a 15 minutos. Os homens, os mecânicos, quando estão sem fazer nada vão bater papo". (Operadora de máquinas de cigarros).

"Outro dia eles fizeram uma pesquisa para saber o que estava faltando dentro da casa, aí nos metemos o pau na comida, nos vestiários, que só tem um sanitário e quando é hora do intervalo fica aquela fila enorme para mijar. A gente pode ir ao banheiro uma vez no primeiro expediente e uma vez no segundo durante quinze minutos. Nós mesmo vamos controlando porque não pode ir todas de uma vez"

(Operadora de máquina de filtro).

O controle do tempo significa a apropriação do corpo pela ocupação total para não desperdiçar energia. "No bom emprego do corpo que permite um bom emprego do tempo nada deve ficar ocioso ou inútil". (FOUCAULT, 1984 p. 138). É preciso ocupar todo o tempo disponível para que não tenha a sensação de vazio e assim não sintam o peso e o desgaste do trabalho.

"Parece que o relógio pára. Eu acho que passa mais rápido das 5 da manhã às 9 horas. Eu acho que passa mais rápido quando a gente está muito atarefada." (Operadora de máquina de cigarro).

É o trabalho cadenciado pelo ritmo da máquina e pelo conjunto de técnicas que atuam harmonicamente com o objetivo de reproduzir indivíduos capazes, aptos, dóceis para o trabalho. São técnicas disciplinares de regulamentação do tempo dos indivíduos (tempo social) expresso na jornada de trabalho; horários de entrada, de saída, intervalo para o almoço ou jantar, intervalo para ir ao banheiro, e horário de amamentação para as operárias que possuem filhos na creche, que se limita a duas vezes, com duração de 30 minutos cada, durante o período de 9 horas que permanece na fábrica.

O horário constitui uma das maiores preocupações tanto para a fábrica quanto para os operários. Em relação à fábrica, esta se posiciona de forma bastante rígida pois dificilmente o atraso ou uma falta são justificadas, o que implica automaticamente num desconto na folha de pagamento do (s) dia (s) ou minutos atrasados.

A fábrica funciona em dois turnos. O primeiro inicia às 5 da manhã e, com intervalo de 45 minutos para o almoço, vai até às 14 horas. O segundo iní-

cia às 14 horas e, com intervalo também de 45 minutos para o jantar, vai até às 23 horas.

Com relação ao controle do horário cabe à escriturária verificar junto ao relógio de ponto aqueles cartões que não foram registrados no início de cada turno de trabalho. Estes cartões são retirados e retidos pela escriturária pois no caso de atraso é permitido ao operário bater o cartão e em seguida procurar o chefe do setor para apresentar sua justificativa.

Na realidade a ida ao chefe não significa em si a certeza da justificativa, representa muito mais a subordinação hierárquica, a disciplina que deve ser mantida a todo custo. A preocupação das operárias é a expressão dessa situação.

"Quando a gente chega atrasada a gente bate o ponto e leva o cartão para o chefe, mas a coisa mais difícil é eles justificarem, aí eles descontam os minutos". (Operadora de máquina do setor fumo, 1º turno).

"O que eles exigem da gente é que não falte, não chegue atrasada, hoje em dia emprego já está difícil. Eu pelo menos faço tudo pra não chegar atrasada, eu preciso do emprego. Se depender de mim nunca vou ser demitida. Eu acordo as 4 horas da manhã, tem dia que eu durmo quando chego de lá, mas as vezes não dá, a gente precisa fazer sempre algum serviço, a noite vou dormir as 7 horas porque tenho que acordar as 3 da manhã". (Operadora de máquina de encarteiramento 1º turno).

Obviamente que esse controle provoca uma disciplina no operário que, pelo temor de perder o emprego, se vê obrigado a cumprir o horário e a modi-

ficar a forma de organizar sua vida fora da fábrica, no que diz respeito seu horário de sono, seus hábitos, lazer, etc. Para a fábrica representa um saldo nitidamente positivo quando o gerente afirma que as faltas ficam em torno de 0,3% e os atrasos 0,6% ao mês. Assim se expressa uma operadora de máquina referindo-se à exigência do horário.

"O primeiro apito da fábrica é às 4,45, nesse horário a gente já pode bater o ponto. O segundo apito é às 5 horas em ponto. Se eu chegar atrasada meu cartão já está na mão da escriturária, aí eu bato o cartão e vou atrás do meu chefe explicar o motivo. Quando uma vez eu cheguei atrasada 8 minutos, ele não justificou meu atraso. Durante o tempo que eu estou lá (5 anos eu tive 2 atrasos e uma falta)".

Na realidade o problema do horário não se limita apenas à questões de atraso ou faltas, mas principalmente ao desgaste físico provocado pelas 9 horas que as operárias experimentam durante o tempo que permanecem na fábrica, sem considerar as horas gastas desde o momento que acordam até a hora de voltar para a casa, no total são gastos em média 11 horas do dia para a fábrica. Obviamente que o operário não é insensível ao desgaste provocado pelo ritmo intenso de trabalho nem às pressões constantes de um modo de organização e de racionalização do trabalho.

"A gente amanhece o dia já vive pra fábrica. Eu acordo cedo e procuro fazer correndo todo o meu serviço de casa já pensando na hora de pegar o serviço. A nossa jornada de trabalho é muito intensa, pegamos às 2 horas da tarde e largamos às 11 horas da noite. A jornada de trabalho

do trabalhador deveria ser diminuída. A gente quando entra ali, passa daquele portão, nós não somos mais donos de nós, eles são donos da gente até o final do expediente. Quando apita 11 horas é mesmo como uma andorinha que sai da gaiola, é aquela alegria. Ali é como se fosse uma prisão". (Operadora de máquina-setor cigarro, 15 anos fábrica).

Observa-se que o problema do cansaço relacionado do desgaste físico e psicológico é sentido muito mais pelas mulheres na medida em que elas têm sob sua responsabilidade as tarefas domésticas a educação e em grande parte o sustento dos filhos, uma vez que a grande maioria é constituída de mães solteiras (Das 25 entrevistadas, 17 eram mães solteiras assumindo a responsabilidade dos filhos).

"Eu durmo muito pouco porque eu chego em casa meia noite, até eu ir dormir é mais de 1 hora e tenho que acordar 6 horas da manhã porque a minha filha estuda e eu tenho que levar ela na escola. O resto do horário eu aproveito para resolver os problemas de casa por que aqui quem resolve tudo sou eu". (Operadora de máquina, solteira morando com os pais, irmão e sobrinhos).

É a única pessoa na casa que trabalha com salário fixo, a mãe lava roupa, o pai é aposentado e ganha menos de um salário mínimo.

4 CONCLUSÕES

As análises decorrentes deste estudo possibilitaram verificar o uso diferenciado da força de trabalho feminino pelo capital, ou seja, onde se esta-

belecem determinadas diferenças entre homem e mulher no momento em que se materializa a utilização da força de trabalho; no momento em que o capital se apropria efetivamente do trabalhador em toda sua plenitude.

Nesse sentido o fator sexo passa a constituir um dado fundamental na medida em que as "qualidades" apresentadas por ambos os sexos são aproveitadas de forma diferentes. No caso da mulher suas "qualidades" estão relacionadas com as suas habilidades domésticas e ao comportamento submisso que a sociedade lhe impõe. Desta forma a sua participação na fábrica não poderia ser diferente da posição assumida por ela na sociedade pois o que se vê, é uma apropriação das suas "qualidades" pela fábrica.

Sabe-se que a posição da mulher não se diferencia daquela que o homem ocupa na sociedade em sua condição de classe operária, inclusive é através de uma análise de classe que se pode compreender a posição que assumem no contexto social.

Entretanto, não se pode ignorar que a divisão sexual do trabalho mesmo não constituindo o fator determinante na relação de dominação entre capital e trabalho, não passa despercebido dessa relação pois contribui para consolidar a extração da mais-valia, na medida em que, racionaliza o uso da força do trabalho.

Usar racionalmente a força do trabalho significa também distribuí-la num tempo e num espaço de acordo com suas potencialidade: o trabalhador certo num lugar e num tempo certo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRAVERMAN**, Harry. Trabalho e capital monopolista; a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.
- FOUCAULT**, Michel. Vigiar e punir; história das violências nas prisões. 3. ed. Petrópolis, vozes, 1984.
- GORZ**, André. Organização da divisão do trabalho e modo de produção capitalista. Lisboa, Escorpião, 1976.
- MARONI**, Amneris. A Estratégia da recusa; análise das greves de maio/78. São Paulo, Brasiliense, 1982.
- MOURA**, Edila et al. A Utilização do trabalho feminino na indústria de Belém a Manaus. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 4., São Paulo, 1984. Anais... São Paulo, Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 1985.
- SAFFIOTTI**, H. A Mulher na sociedade de classes. Petrópolis, Vozes, 1976.
- TAYLOR**, Frederick Wimalow. Princípios da administração científica. 6. ed. São Paulo, Atlas, 1966.

A ILUSÃO DO PODER E O PODER DA ILUSÃO II

A incorporação da força-de-trabalho feminina na indústria paraense, 1940 - 1980.

Leila **MOURÃO**

Professora Auxiliar do Departamento de História e Antropologia do **CFCH da UFPA**.

RESUMO: Apresenta a sistematização de dados censitários e similares sobre a incorporação da força-de-trabalho feminina nas atividades industriais paraenses no período de 1940 a 1980. A presença da mulher nessas atividades é incontestável apesar de que suas variações que resultam de modificações conjunturais. Em alguns ramos da atividade industrial a força-de-trabalho feminina é hegemônica como na manufatura da castanha, do peixe, do fumo, de perfumaria, mas no global é pouco significativa e é resultado da histórica discriminação social da mulher.

ABSTRACT: Presents census data systematization and similar data on women work-force on industrial activities in Pará, during the period of 1940 - 1980. Women participation in these activities is incontestable despite different roles resulting from different historical circumstances. In some of the industrial fields, women work-force is hegemonic, as in the manufacturing areas concerning Brazilian nuts, fish, tobacco, cosmetics. As a whole, women participation in industry as work-force is not so significant and it is the result of the social-historical discrimination against women.