

ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE
VITÓRIA - EMESCAM
PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO LOCAL

SÂMIA GOULART DE SOUZA

**VIDA, TRABALHO E SAÚDE DE MULHERES DA CONSTRUÇÃO
CIVIL DA GRANDE VITÓRIA - ES**

VITÓRIA
2011

SÂMIA GOULART DE SOUZA

**VIDA, TRABALHO E SAÚDE DE MULHERES DA CONSTRUÇÃO
CIVIL DA GRANDE VITÓRIA - ES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da EMESCAM, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em **Políticas Públicas e Desenvolvimento Local**.

Orientador: Professor Dr. Luiz Henrique Borges

VITÓRIA
2011

SÂMIA GOULART DE SOUZA

**VIDA, TRABALHO E SAÚDE DE MULHERES DA CONSTRUÇÃO CIVIL DA
GRANDE VITÓRIA - ES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da EMESCAM, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

Aprovada em de 2011.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr Luiz Henrique Borges
EMESCAM – Escola Superior de Ciências da Santa
Casa de Misericórdia de Vitória.
Orientador

Prof.^a Dr.^a Maristela Dalbello de Araújo
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo
Avaliador externo

Prof.^a Dr.^a Maria das Graças Barbosa Moulin
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo
Avaliador externo – Suplente

Prof.^a Dr.^a Gilsa Helena Barcellos
EMESCAM – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de
Misericórdia de Vitória.
Avaliador interno

Prof. Dr.^a Nara Cuman Motta
EMESCAM – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de
Misericórdia de Vitória.
Avaliador interno - Suplente

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais e irmãos, agradecendo pelo constante apoio, companheirismo, e sacrifícios passados em favor da minha educação, contribuindo na realização dos meus ideais. É dedicado, também, a todas trabalhadoras da construção civil do Brasil e do mundo.

AGRADECIMENTOS

A realização deste estudo me permitiu alguns momentos de angústia, incertezas, prazer e, principalmente, a solidariedade de pessoas que contribuíram com apoio para realização do mesmo. Desta forma, agradeço algumas pessoas que contribuíram neste esforço; mas tenho certeza de que muitas outras deveriam constar, sendo impossível citá-las nominalmente, mas ficam meus agradecimentos registrados.

A Deus, por estar presente na minha vida, me permitido chegar até aqui.

Aos meus pais e familiares pelos grandes ensinamentos de fé e pensamento positivo, pelo carinho, dedicação e paciência que tiveram; estiveram sempre presentes nesta caminhada e, mesmo sem terem total compreensão dos passos, nunca deixaram de acompanhá-los.

Aos meus amigos da Turma de Mestrado (e alguns da outra turma), e aos professores, pela caminhada compartilhada e troca de experiências.

Às minhas amigas Bianca, Sarah e Fátima pelas experiências vividas em sala de aula, nas atividades em grupo compartilhadas; permanecerão, todas vocês em minha lembrança.

Ao orientador Prof. Dr. Luiz Henrique Borges, que acompanhou passo a passo desta trajetória, com muita dedicação, proporcionando a concretização deste projeto.

À professora Gilsa Helena Barcellos, pelas sábias observações e orientações, estando sempre à disposição para qualquer ajuda.

À Denise Bourguignon, pela amizade e incentivo em realizar este projeto e ter proporcionado conhecer melhor este campo de estudo.

Ao SINTRACONST-ES pela disponibilidade total de sua equipe e pela presteza em ajudar-me a conseguir espaço físico e apoio das trabalhadoras da construção civil, colocando-se à disposição, caso necessário.

Às profissionais da construção civil entrevistadas, pela disponibilidade em fornecer informações e compartilhar suas concepções, vivências e parcerias neste projeto .

E aqueles que diretamente ou indiretamente contribuíram para a realização desta pesquisa.

Temos de nos lembrar, porém, de que nenhuma modificação ocorre sem um trabalho duro e sem que você suje as mãos. Não há fórmulas nem livros a decorar para você se tornar você. Só sei disso: eu existo, sou, estou aqui, estou me tornando, eu faço a minha vida, e ninguém mais a faz por mim. Tenho que enfrentar as minhas próprias deficiências, erros, delitos. Ninguém pode sofrer o meu não-ser como eu, mas amanhã é outro dia e tenho que me resolver a levantar da cama e tornar a viver. E, se eu fracassar, não terei o consolo de por a culpa em você, na vida ou em Deus.

Leo Buscaglia

RESUMO

No contexto das sociedades capitalistas, o mundo do trabalho se transforma, continuamente, com sua expressão atual: globalização econômica, reestruturação produtiva, precarização do trabalho e divisão sexual do trabalho. Este estudo visou identificar e analisar aspectos relacionados ao universo da mulher trabalhadora da construção civil da Grande Vitória - ES, o que dizem respeito à sua vida, trabalho e saúde. A pesquisa foi exploratória, de abordagem qualitativa, utilizou de grupos focais como técnica de coleta de dados, sendo sujeitos trabalhadores nas funções de auxiliar de obra e rejuntadeira. A análise de dados seguiu técnica de análise de conteúdo temática, identificados alguns temas principais: a inserção da mulher num universo de trabalho tradicionalmente masculino; trabalho da mulher da construção civil, incluindo organização de seu processo e relações de gênero; especificidades deste na questão saúde-doença; conciliação entre o trabalho na construção civil e o da reprodução social; conhecimento sobre políticas públicas dirigidas à mulher trabalhadora. Os dados mostram que o trabalho é uma necessidade à sobrevivência, particularmente entre trabalhadoras separadas ou que se encontram desempregadas. Essas trabalhadoras vivenciam preconceitos com a profissão, devido ser um setor em que ainda é muito presente o sexo masculino. São expressões das relações sociais de gênero, a sobrecarga pela dupla jornada de trabalho (principalmente entre as casadas, com filhos menores), e o caráter de submissão percebido na organização deste, quando, diferente dos homens, não são chamadas a participar de reuniões de planejamento ou decisões acerca do trabalho. As condições citadas são percebidas como causadoras de um perfil de desgaste em que se destacam problemas de estresse e lesões por esforços repetitivos, reconhecidos como padrão diferente dos trabalhadores do sexo masculino. Apesar da consciência da saúde como direito, poucas conhecem seus direitos como mulher e trabalhadora. O estudo possibilitou analisar como o setor da construção civil abriu mercado de trabalho às mulheres, tendo em vista sua adequação a empregos pouco qualificados, selecionando aquelas cujas vidas se organizaram para o trabalho na esfera pública (solteiras ou separadas, sem filhos ou com filhos já criados). Aponta à necessidade de proposição de políticas públicas que efetivem considerar as diferenças de gênero na garantia da qualidade de vida e saúde das trabalhadoras.

Palavras Chaves: mulher; trabalho; construção civil; Políticas Públicas de Saúde

ABSTRACT

In the context of capitalistic societies, the world of labor transforms itself continuously with their current expression: economic globalization, productive restructuring, job insecurity and sexual division of labor. This study aimed to identify and analyze issues related to the universe of the women working in civil construction in Greater Vitória - ES, which relates to their lives, work and health. The research was exploratory, with a qualitative approach and used a focus group as a technique for collecting data, being subjected the workers in the positions of auxiliar de obra and rejuntadeira. Data analysis followed the technique of thematic content analysis, which identified some key themes: the inclusion of women in traditionally male world of work, women's work in civil construction, including organization of the labor process and gender relations; specific gender in the health-disease process, conciliation between the work in civil construction and the work of social reproduction, knowledge about public policies aimed at working women. The data shows that the work is a necessity for survival, particularly among workers who are separated or unemployed. These workers experience prejudices working in the profession, because it is a sector where male workers are still very present. They are also expressions of social relations of gender, the burden for balancing double work shifts (especially among married women with younger children) and the submissive character perceived in the organization of work, which, unlike men, are not called to participate in planning meetings or decisions about the work. The conditions cited are perceived to cause distress in a profile that highlights the problems of stress and repetitive strain injuries, known as a different pattern of male workers. Despite awareness of health as a right, few workers know their rights as women and workers. This study made it possible to analyze how the civil construction industry opens labor market for women, with a view to their suitability for low-skilled jobs, selecting those whose lives were organized to work in the public sphere (single or separated, no children or raised children). It also points out the need to propose public policies that effectively consider gender differences to ensure the quality of life and health for the workers.

Keywords: women, work, civil construction sector, Public Health Policies

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
CEREST-ES - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo
CIPA - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
DST – Doença Sexualmente Transmissível
EPI - Equipamento de Proteção Individual
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FUNRURAL – Fundo Rural
GF – Grupo Focal
HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
ISSO – *International Organization for Standardization*
LER – Lesões por Esforços Repetitivos
MOI – Modelo Operário Italiano
MS – Ministério da Saúde
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
NOAS – Norma Operacional de Assistência Social
NOB – Normas Operacionais Básicas
NR – Normas Regulamentadoras
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OHSAS – *Occupational Health and Safety Assessment Series*
OMS – Organização Mundial de Saúde
PAISM - Programa de Assistência Integrada à Saúde da Mulher
PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS – Programa de Integração Social
PN-DST/AIDS – Programa Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis/
Síndrome de Imunodeficiência Adquirida

PNST – Política Nacional de Saúde do Trabalhador

PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador

PPA – Plano Plurianual

PRORURAL – Programa de Assistência Rural

RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SESC – Serviço Social do Comércio

SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho

ST – Saúde do Trabalhador

SINTRACONST-ES - Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Espírito Santo

SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 OBJETIVOS.....	18
2.1.OBJETIVO GERAL.....	18
2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3 SUBSÍDIOS PARA A CONSTRUÇÃO DO DEBATE TEÓRICO.....	19
3.1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	19
3.1.1 Capitalismo, reestruturação produtiva e precarização do trabalho.....	19
3.1.2 Divisão sexual e precarização do trabalho.....	23
3.2. TRABALHO, SAÚDE E ESPECIFICIDADES DE GÊNERO.....	28
3.3. GÊNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO, PREVIDÊNCIA E SAÚDE.....	34
3.3.1 Políticas públicas de trabalho e emprego.....	34
3.3.2 Políticas públicas de previdência social.....	36
3.3.3 Política nacional de saúde da mulher.....	40
3.3.4 Política nacional de saúde do trabalhador.....	44
3.3.5 Política de saúde e segurança do trabalho.....	47
4 METODOLOGIA.....	51
4.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	51
4.2 TÉCNICA DE ENTREVISTA EM GRUPO FOCAL.....	52
4.3 CENÁRIO DO ESTUDO.....	54
4.4 SUJEITOS DE ESTUDO.....	56

4.5.PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	58
4.6 ANÁLISES DE DADOS.....	60
5 RESULTADOS E ANÁLISE.....	62
5.1 CARACTERIZAÇÃO E REPRESENTAÇÕES ACERCA DO TRABALHO DA MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	62
5.1.1 Adentramento pelo universo de um grupo tradicionalmente masculino.....	62
5.1.2 Trabalho de mulheres na construção civil.....	67
5.1.3 Gênero e relacionamento no trabalho.....	72
5.2 RELAÇÕES ENTRE TRABALHO E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA.....	75
5.3 RELAÇÕES ENTRE AS ESFERAS PÚBLICAS E PRIVADAS.....	81
5.4 CONHECIMENTO SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DIRIGIDAS AOS TRABALHADORES E SUAS OPINIÕES SOBRE COMO MELHORAR O TRABALHO.....	86
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	89
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICES.....	98
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	99
APÊNDICE B - Roteiro para as Sessões de Grupo Focal.....	101
ANEXO.....	104

1 INTRODUÇÃO

Segundo Marx (1983), o trabalho constitui a mediação entre o homem e natureza. O ser humano interage e modifica a natureza, por meio do trabalho, para atender as suas necessidades. Dessa maneira, desde o início da História Humana, o trabalho tem como resultado produtos que possuem valor-de-uso. No entanto, com o advento do capitalismo, o trabalho passou a exercer outras funções.

A partir do capitalismo, a sociedade foi dividida em duas classes - a burguesia, que detém os meios de produção, e o proletariado, que detém somente sua força de trabalho – e o mesmo passa a ser fonte de mais-valia para a produção de lucro. Dessa forma, ele constitui atividade que centraliza as contradições de classes que têm dele interesses antagônicos: de um lado a produção de lucro, e de outro, a sobrevivência.

No contínuo processo de lutas engendrado por estas classes nas sociedades capitalistas, a História do século XX revelou dois momentos principais com grande desenvolvimento econômico-produtivo e formas particulares de distribuição das riquezas geradas pelo trabalho. O primeiro, aproximadamente entre as décadas de 1910 e 1960, com o advento do Fordismo (e a inovação trazida pela esteira rolante na linha de montagem), permitiu a produção em massa e alta lucratividade do capital, além de possibilitar a organização dos trabalhadores em grandes e fortes sindicatos, garantindo melhores níveis salariais nos países democráticos. O segundo, na década de 1970, decorreu do esgotamento deste modelo para manter os altos níveis de lucratividade do capital e requereu dele novas formas de exploração do trabalho, com modificações tanto nos processos produtivos (mercado e produção globalizada, produção enxuta e sem estoques), quanto nos de trabalho, conseguidas às custas do enfraquecimento das organizações sindicais dos trabalhadores (BORGES, 2001).

Este segundo momento, também conhecido como de reestruturação produtiva, teve como condição e efeito, a desregulamentação do mercado de trabalho, com o surgimento de altos índices de desemprego (que passam a ter um caráter de

desemprego estrutural) e de trabalho precarizado (BORGES, 2001).

De maneira geral, os efeitos da globalização afetaram, desigualmente, o emprego masculino e o feminino, preponderando um aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho formal e informal. Porém, essa participação se traduz em empregos precários e vulneráveis, conforme visto na Ásia, Europa e América Latina (HIRATA, 2002).

Para além de determinar a vida e sobrevivência dos trabalhadores, os processos de produção e trabalho condicionam seus processos de adoecimento, através de sua sujeição às condições insalubres, penosas e perigosas deste, causadoras de formas de desgaste específicas, como o perfil de morbidades dos trabalhadores expostos a determinadas cargas constituintes de seu ambiente – sejam físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas ou psíquicas (LAURELL; NORIEGA, 1989).

As consequências do avanço tecnológico no mundo do trabalho nas últimas décadas – como a exigência da qualidade (da força de trabalho/da mão-de-obra) e alta concentração psíquica - determinam a mudança no perfil epidemiológico dos riscos à saúde, acrescentando às tradicionais doenças do mundo do trabalho, aquelas decorrentes do sofrimento mental/físico (HIRATA, 1997).

Para Hirata (1997), o processo de adoecimento das mulheres e sua relação com o trabalho produtivo, historicamente, têm ficado invisível, pois se reconhece somente seu trabalho reprodutivo (no lar), sendo tratadas como doenças de mulheres, sem nexos com a organização do mesmo. Desta característica decorre que estarão duplamente agravados pela conjunção da precariedade do emprego com as formas recentes de intensificação do trabalho impostas pelas novas tecnologias e processos produtivos. A reestruturação produtiva e as mudanças que ela acarreta no mercado e na organização daquele, no contexto atual da globalização da economia, pouco são analisadas sob ponto de vista das diferenças de gênero.

A idéia de desenvolver este projeto surgiu a partir de atividade profissional como psicóloga, no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo (CEREST-ES), onde, no período de 2005 a 2010, atendi trabalhadores com

sofrimento decorrente de situações de trabalho, seja individualmente ou em grupos. Nos últimos anos, uma nova categoria de trabalhadoras veio demandando tratamento: as mulheres trabalhadoras da construção civil.

Esta realidade gerou algumas questões, tais como: de que modo tem ocorrido a inserção de mulheres trabalhadoras no setor da construção civil, tradicionalmente masculino, e qual o significado para elas? Que impactos à sua vida e saúde podem ocorrer, gerando demanda de atenção à Saúde do Trabalhador?

Entre os setores mais impactados pela reestruturação produtiva está a construção civil, que teve uma inserção de maquinários e de outras modificações na organização da produção, acentuando a divisão de trabalho entre trabalhadores mais qualificados e um contingente desqualificado, com baixa escolaridade e baixa remuneração. Acentua-se o trabalho informal com contratos temporários, levando à instabilidade de empregos (LACERDA, 2006; MINAYO-GOMEZ, 1983).

Segundo contato informal com o diretor de saúde do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Espírito Santo – SINTRACONST-ES, as mulheres constituem de 3% a 5% dos trabalhadores contratados pelas empresas, assumindo serviços de auxiliar de obra, mas adentrando em outros como os de rejuntadeira.¹

Assim, a realização desse estudo visou esclarecer estas questões, para que possam contribuir com as propostas de medidas que efetivem, no âmbito das Políticas Públicas, Sindicais e Empresariais, uma maior proteção à saúde das mulheres trabalhadoras e, mais especificamente, aquelas da construção civil.

A seguir, serão apresentados os objetivos que se pretendeu atingir, a abordagem teórica da temática estudada, o planejamento metodológico (incluindo os instrumentos de pesquisa), os procedimentos de coleta de dados empíricos e análise dos mesmos. Visou-se, desse modo, sistematizar o aporte teórico de conceitos gerais e específicos diretamente relacionados com o objeto de investigação proposto, bem como a operacionalização da pesquisa de campo, observando os procedimentos científicos apropriados.

¹ A função de auxiliar de obra corresponde ao trabalho de limpeza e a função de rejuntadeira corresponde ao trabalho de colocação de ladrilhos.

A consolidação desses dados resultou na presente dissertação. Os resultados foram organizados em três capítulos, nos quais procuramos expor as principais implicações teóricas das questões postas em discussão, articuladas aos achados da pesquisa, o que passaremos a descrever.

2 OBJETIVOS:

2.1 OBJETIVO GERAL

Estudar relações entre vida, trabalho e saúde entre mulheres trabalhadoras da construção civil da Grande Vitória–ES.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Caracterizar o trabalho de mulheres contratadas no ramo da construção civil no que diz respeito às formas de inserção na produção e de organização do trabalho.
- b) Relacionar vida, trabalho e saúde de trabalhadoras da construção civil, particularmente no que diz respeito às especificidades de gênero;
- c) Identificar Políticas Públicas dirigidas às mulheres trabalhadoras e seu conhecimento entre trabalhadoras da construção civil.

3 SUBSÍDIOS PARA A CONSTRUÇÃO DO DEBATE TEÓRICO

3.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

3.1.1 Capitalismo, reestruturação produtiva e precarização do trabalho

O trabalho é uma atividade humana de transformação da natureza para satisfazer às necessidades humanas (MARX, 1983). Diferentemente dos animais que realizam trabalho (os diques construídos pelos castores, as colméias onde abelhas habitam e produzem mel), para os quais constitui somente atividade instintiva, o trabalho humano requer a concepção do produto desejado na mente, bem como as etapas do processo para sua realização; anteriormente, a sua execução (BRAVERMAN, 1987).

Na extremidade de todo processo de trabalho, chegamos a um resultado já existente antes na imaginação do trabalhador ao começá-lo. Ele não apenas efetua uma mudança de forma no material com que trabalha, mas também concretiza uma finalidade dele próprio que fixa a lei de seu modus operandi, e à qual tem de subordinar sua própria vontade. E essa subordinação não é um ato simplesmente momentâneo. Além do esforço de seus órgãos corporais, o processo exige que durante toda a operação, a vontade do trabalhador permaneça em consonância com sua finalidade (MARX,1987:197).

Assim, genericamente, o trabalho tem por finalidade a produção de objetos que possuam o valor-de-uso para os seres humanos.

Entretanto, com a instalação do modo de produção capitalista há cerca de 400 anos, se sobressai uma nova finalidade para o trabalho: a produção, concomitante, de objetos que possuam valor-de-troca para que, na dinâmica entre a produção de bens e seu consumo na sociedade, possa multiplicar o capital investido. Este processo, conhecido como de valorização do capital, coloca os capitalistas com interesses antagônicos aos da classe trabalhadora, a quem o trabalho serve apenas à sua sobrevivência (MARX,1983).

De fato, o processo de valorização ocorre a partir do processo de trabalho, na medida em que o capital necessita dele (comprado aos trabalhadores como mera

mercadoria, em troca do salário contratado), para obter produtos que tenham valor-de-troca. Como mera mercadoria, aquele passa a ser super-explorado por seu comprador, tentando obter o máximo de produtos, cuja venda possibilite aumentar o seu lucro. Esta super-exploração resulta num trabalho excedente realizado pelo trabalhador, mas não pago pelo seu real preço a que se dá o nome de mais-valia. Portanto, o lucro do capital é obtido pela exploração da mais-valia ao trabalhador (MARX, 1983).

Desde então, segundo Marx (1983), a sociedade ficou dividida em duas classes: a burguesia e o proletariado. A primeira compreende a classe dos capitalistas modernos - os que empregam o trabalho assalariado - e o segundo são os trabalhadores assalariados modernos - que, privados de meios de produção próprios, se veem obrigados a vender a sua força de trabalho para poder existir. Estas classes existem até hoje no mundo capitalista moderno, onde muitos têm pouco e poucos têm muito.

Essas características do modo de produção capitalista se consolidaram na Inglaterra, através da primeira Revolução Industrial, que ocorreu no final do século XVIII e foi possível graças ao acúmulo de capital, conquistado através do mercantilismo. A partir daí, surgem as fábricas, há o uso de máquinas à vapor, ocorre uma maior divisão do trabalho e, conseqüentemente, o aumento da produção. O capitalismo, desde sua origem, é um sistema de exploração da mão-de-obra, pois, já nessa época houve a concentração de riquezas nas mãos dos grandes proprietários capitalistas (MAGNOLI, 1995).

No intuito de maior controle sobre o trabalho para aumentar a taxa de lucro, uma das principais estratégias do capital foi desenvolver os modos de organização do trabalho e da produção. Do início do século XX até os dias atuais, dois paradigmas de organização deste mostraram-se mais eficientes: o taylorismo-fordismo e o toyotismo (BORGES, 2001).

O primeiro, baseado na expropriação do saber operário sobre o trabalho, colocado nas mãos da gerência, com a proposição de um “modo científico” de organizá-lo, teve por consequência a fragmentação das tarefas e a separação entre as etapas de

concepção e de execução daquele, sendo complementado pela utilização da esteira rolante. Durante cerca de cinquenta anos, foi bastante eficiente no aumento da produtividade do trabalho com a produção em massa, tendo por consequência o aumento da lucratividade do capital e a satisfação de reivindicações sindicais dos trabalhadores por melhores salários (BORGES, 2001).

Entretanto, este paradigma de organização do trabalho e da produção entra em crise nos anos setenta do século XX, ao diminuir a remuneração do capital. Com isso, entra em cena o segundo paradigma, o toyotismo, que, ao contrário do fordismo, buscou novas formas da produção dirigidas à lógica de um mercado interno que demandava pedidos pequenos, com produtos diferenciados. Na mesma lógica capitalista, as novas formas de controle de força de trabalho, que permitissem maior expropriação da mais-valia (absoluta e relativa), aliadas às tecnologias (robótica, de automação e microeletrônica), surgem novas formas de gestão da força de trabalho na produção. Esta forma de produção que se instala requer o máximo de flexibilidade das estruturas, trabalhadores mais disponíveis e menos resistentes às rápidas mudanças, mercado de trabalho com ampla força de trabalho disponível, relações deste que não pressuponham estabilidade de emprego ou direitos trabalhistas que onerem custos, onde a organização da produção aproveite o máximo de tempo pelo sistema *just in time* (que conjuga rápido transporte, controle de qualidade e estoque mínimo) e o sistema *Kanban* de reposição de peças (que repõe os produtos nas prateleiras após a venda). Do ponto de vista da organização mais geral da produção, a flexibilização do processo produtivo propõe a terceirização e quarteirização de suas etapas, num rearranjo denominado de reestruturação produtiva (BORGES, 2001).

A necessidade de sobrevivência do capitalismo, em crise de lucratividade, aliada ao desenvolvimento de novas tecnologias (linhas de produção automatizadas, implantação da informatização, novas formas de organização do trabalho), possibilita o surgimento de um mercado competitivo globalizado. Com ele, amplia-se a ideia de flexibilização dos mercados, dos processos produtivos e das relações de trabalho, levando à desvalorização dos trabalhadores. Dessa forma, aumenta a precarização do trabalho com contratos temporários, perdas de direitos trabalhistas,

perda de estabilidade (ANTUNES, 2002).

Para Borges (2001), o Capitalismo é a maneira mais avançada, até o momento, para a produção de bens de uso do indivíduo; porém, sua instalação enquanto sistema hegemônico que subordina as relações de produção e faz avançar o processo histórico da sociedade, não se faz de maneira a dividir as riquezas com toda a sociedade.

Portanto, as transformações que vêm ocorrendo nas sociedades capitalistas, há pelo menos três décadas, decorrem da crise iniciada na década de 70, com a queda da taxa de lucro do capital, nos países centrais, provocando baixo crescimento da produção e da produtividade, repercutindo no mundo do trabalho, com crescente desemprego. Assim, para Antunes (2002), a crise afeta tanto os aspectos materiais quanto a subjetividade do ser que vive do trabalho. Nos aspectos subjetivos, atingiu a consciência de classe, expressando-se nos organismos representativos, como sindicatos, entre outros, principalmente, no que diz respeito à crise de identidade, devido ao crescente desemprego, à flexibilização e à terceirização dos serviços.

No Brasil, no final da década de 70 e início de 80, as indústrias precisavam atingir um padrão de qualidade para continuar competindo no mercado interno e externo; com isto, era imprescindível inovar a tecnologia com o modelo japonês, outra designação pela qual o toyotismo também é conhecido.

Devido a estas transformações nas formas de produção e trabalho, ocorreu a desproletarização e a precarização de suas mais diversas formas, acarretando prejuízos à classe trabalhadora - terceirização, trabalho temporário, o feminino, a dupla jornada - além de fragmentá-la, o que possibilitou que fossem retirados seus direitos conquistados, levando ao enfraquecimento do movimento sindical e acirrando a competição e o individualismo dentro da classe, com o surgimento do sindicato da empresa, não classista (ANTUNES, 2002).

A reestruturação produtiva não se limitou ao mundo do trabalho, mas atacou o Estado, culpando-o por todas as mazelas da exclusão capitalista, propondo sua intervenção mínima na área econômica (economia de mercado e Estado mínimo),

com diminuição dos benefícios principalmente na área social, aumentando a exclusão das massas, acentuando as desigualdades sociais e o desemprego no país.

Entretanto, no Brasil, foi o governo Collor (que se seguiu dos governos Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso) que trouxe as práticas neoliberais com propostas de redução da atuação do Estado, levando à destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira por não conseguirem concorrer com as empresas estrangeiras, tendo, por consequência, o desemprego em massa. Por conseguinte, o crescimento da economia não se sustentou diante das vulnerabilidades da política econômica neoliberal e dos influxos da crise dos mercados mundiais (ALVES, 2009).

Para Alves (2009), a reestruturação produtiva provoca mudanças na estrutura ocupacional e na qualificação do trabalho, o que determina a necessidade de modificações na orientação de políticas públicas e empresariais de formação profissional e treinamento de trabalhadores.

O setor da construção civil é um dos setores produtivos onde a reestruturação produtiva tem ocorrido com maior força, paralelamente às formas de precarização do trabalho. Isso ocorreu em função da inserção de maquinários e de outras modificações na organização da produção, que acentuaram a divisão deste entre trabalhadores mais qualificados, que passaram a ser terceirizados, e um contingente desqualificado, com baixa escolaridade e baixa remuneração. Acentua-se o trabalho informal com contratos temporários, levando à instabilidade de empregos (LACERDA, 2006; MINAYO-GOMEZ, 1983).

3.1. 2 Divisão sexual e precarização do trabalho

O trabalho das mulheres sempre esteve presente na história, no processo de evolução do capitalismo; porém, ela não era reconhecida, sendo o seu papel, por muitos anos, relacionado às atividades de reprodução social, e sua integração no mercado de trabalho foi marcada pela subalternidade e pela discriminação (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A relação de gênero formada por homens e mulheres é norteadada pelas diferenças biológicas, geralmente transformadas em desigualdades, que tornam a mulher vulnerável à exclusão social. Esta se dá, às vezes, simultaneamente pelas vias do trabalho, da classe, do gênero, da etnia, da idade, da raça; sendo assim, difícil atribuí-la a um aspecto específico (OLIVEIRA,1999).

A exclusão social remonta à antiguidade grega, onde escravos, mulheres e estrangeiros eram excluídos, mas o fenômeno era tido como natural. Já nesta época ocorria uma divisão sexual do trabalho, sendo as mulheres – tanto as consideradas livres como as escravas - responsáveis pelos trabalhos domésticos. A importância dada à vida familiar e à casa pelas classes médias, desde o século XVII, fortaleceu a ideologia dos papéis domésticos e educativos para as mulheres. Às camponesas cabiam não somente os papéis domésticos, como também dividir o trabalho da agricultura com seus maridos. Entretanto, no final do século XVIII, com a consolidação da burguesia e o aumento da migração campo-cidade, o trabalho da mulher passou a ficar restrito ao trabalho em domicílio, devido à recusa dos homens quando elas tentam ingressar nas fábricas (OLIVEIRA, 1999).

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), o termo divisão sexual do trabalho surgiu na França, na década de 1960, com o movimento feminista, onde, mais do que a distribuição diferencial e desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, questionava a falta de reconhecimento de grande parte das atividades que realizavam no lar (domésticas), como sendo atividade de trabalho, considerando-as impostas de maneira opressiva, em nome da “natureza, do amor e do dever materno”.

No final do século XIX e início do século XX, teve início uma forte campanha feminina em busca de direitos políticos, notadamente o do sufrágio. Na década de 1960, houve uma avassaladora revolução sexual, buscando-se a quebra do estereótipo feminino, atacando-se a passividade nas relações afetivas e as atribuições de mãe e cuidadora do lar. Daí, seguiu-se uma gradativa conquista de direitos pelas mulheres, tendo elas conquistado um importante espaço na sociedade

A clássica divisão sexual do trabalho se dá: trabalho de reprodução social X trabalho de produção social. O trabalho de reprodução social não era produtivo, pois não agregava valor (não tinha valor de troca) e não requeria uma capacitação para seu exercício (ou a sua capacitação era feita na própria criação das meninas, no interior do lar, no espaço privado). Contrariamente ao trabalho de produção social, trabalho produtivo, pois é passível de exploração da mais-valia e produz valor-de-troca, sendo exercido e capacitado na esfera pública, era um trabalho invisível (realizado pra outras pessoas, dever materno) (MARX,1987).

A divisão sexual do trabalho, segundo Lobo (1991), assume formas conjunturais e históricas, sendo construído pela prática social, o que leva à diferenciação das tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, criando modalidades da divisão sexual destas tarefas, na disciplina do trabalho e nos salários.

Apesar de serem legalmente assegurados às mulheres os mesmos direitos concedidos aos homens — seja no campo da remuneração, na promoção do trabalho, na política e cultura — a mulher, durante muitos anos, teve uma educação diferenciada da masculina, treinada para servir ao seu companheiro e procriar, enquanto o homem para assumir a posição de trabalhador e soberano da família. A libertação da mulher desse sistema que se arrastou através dos séculos possibilitou que, gradativamente, ela fosse conquistando seu espaço e, principalmente, o mercado de trabalho (THÉBAUD-MONY, 1994).

Com a industrialização, a exploração da força de trabalho feminina leva à complexificação das relações entre gênero e classe, sendo as relações de gênero relações de poder que são criações da sociedade. As atividades desempenhadas pelas mulheres são aquelas dotadas de menor qualificação e fundadas no trabalho intensivo, que as deixam mais vulneráveis e superexploradas.

Entretanto, estas mulheres sempre trabalharam na reprodução social e na produção – dupla jornada, em função das necessidades de sobrevivência de suas famílias, geralmente, em funções pouco qualificadas. Antes, as mulheres não tinham acesso às escolas. A partir de certo período (relativamente recente), passaram a ser maioria nas escolas, mas isso não se refletiu em iguais salários aos dos homens nas

mesmas funções.

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres (HIRATA, 2007).

Para Kergoat (2003), a divisão sexual do trabalho é uma forma da divisão de trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; é adaptada historicamente e a cada sociedade. Essa divisão sexual tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher).

Para Hirata e Kergoat (2007), esses princípios são legitimados pela ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados, que remetem ao destino natural da espécie, mas isto não significa que a divisão sexual do trabalho seja imutável. O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo.

Pesquisas internacionais sobre a precariedade do trabalho mostram: ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais; horas reduzidas de trabalho que resultam em salários baixos e níveis baixos de qualificação ou ausência dela, que levam à baixa renda e ao desemprego. Esses indicadores mostram uma marcada divisão sexual da precariedade, pois as mulheres são mais numerosas tanto no mercado de trabalho informal quanto no de tempo parcial, sendo elas mais atingidas pela tendência tanto à precariedade quanto da imposição, e menos pela tendência ao investimento e à iniciativa (HIRATA, 2007).

Como vimos anteriormente, no Brasil, as transformações no trabalho, associadas à reestruturação produtiva iniciada na década de 90, têm conduzido a uma crescente precarização do trabalho, mas afetam desigualmente o emprego masculino e o feminino. No masculino, ocorreu uma regressão e as empresas internacionais aumentaram o emprego e o trabalho remunerado das mulheres, mas através de

empregos precários, vulneráveis e pouco valorizados socialmente, como ocorre na Ásia, Europa e América Latina. As mulheres são menos protegidas pela legislação do trabalho e pelas organizações sindicais, permanecendo concentradas em setores como serviços pessoais, saúde e educação (HIRATA, 2002).

Kergoat (2010) aponta para as interdependências entre as categorias classe, gênero e “raça” para a teorização e análise das práticas de movimentos sociais de mulheres trabalhadoras. Compreendendo relação social como uma relação antagônica e conflituosa entre dois grupos sociais em torno de uma disputa (“uma relação de produção material ideal”), esta autora procura compreender o universo social em que as mulheres trabalhadoras se inserem.

Parte do paradoxo de, apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho, permanecem as desigualdades salariais e a responsabilidade pelo trabalho doméstico, concluindo que não se trata de uma contradição interna às relações de sexo, mas mostra que o capitalismo tem necessidade de uma mão-de-obra flexível, que empenhe, cada vez mais, sua subjetividade: o trabalho doméstico assumido pelas mulheres libera os homens e as mulheres de alta renda, onde estas têm a possibilidade de externalização do trabalho doméstico para outras mulheres.

Esta concepção pode ser encontrada de forma paradigmática no trabalho de “cuidador”, exercido no seio das famílias através das ocupações de babá, empregada doméstica ou cuidadora dos seus membros idosos. Este tipo de emprego, ocupado principalmente por mulheres, possibilita: 1) incorporação ao mercado de trabalho de mulheres oriundas de fluxos migratórios do Sul para o Norte e do Leste para o Oeste na Europa (no caso do Brasil, do Nordeste para o Sudeste e da zona rural para as cidades); 2) permanência dos homens fora do universo do trabalho doméstico e 3) externalização do trabalho doméstico do contingente de mulheres mais qualificadas e valorizadas do espaço público para mulheres migrantes e menos qualificadas, possibilitando, àquelas, progredir nas carreiras profissionais.

Dessa forma, conforme Nogueira (2004), a emancipação da mulher no mercado de trabalho é produzida socialmente, concomitantemente à precarização das relações de trabalho.

3.2 TRABALHO, SAÚDE E ESPECIFICIDADES DE GÊNERO

A necessidade de intervir para proporcionar melhores condições de saúde das populações foi preocupação dos estados emergentes na Europa desde o mercantismo, no século XV, empenhados, também, em garantir condições para que os processos de produção econômica se realizassem. As necessidades econômicas e sociais para o Estado brasileiro somente ocorreram, significativamente, com a República, já no início do século XX, com o saneamento dos portos, mudanças urbanísticas e campanhas de vacinação que visaram a controlar grandes doenças epidêmicas e endêmicas, que dizimavam grandes parcelas da força de trabalho, comprometendo o processo econômico (BORGES, 2001).

Desde o século XIX, no início da industrialização na Europa e Estados Unidos, quando os adoecimentos dos trabalhadores nos processos de produção ameaçavam comprometer a produtividade, inicia-se uma preocupação onde o Estado passa a assumir funções de regulamentação e intervenção relativos à promoção, prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, promovendo ações que garantam condições para o desenvolvimento do sistema de produção econômica

Conforme Mendes e Dias (1991), no momento em que a fábrica se torna o local para realização de novas relações na produção, surge a Medicina do Trabalho, baseada na figura do médico que deveria ser um profissional de confiança do empresário. Este era um meio de possibilitar a recuperação do trabalhador o mais rápido possível para o retorno ao trabalho, visto que a sua força era fundamental para o desenvolvimento da industrialização. Desta forma, a Medicina do Trabalho visava o controle da força de trabalho para garantir o aumento da produção. A prevenção à saúde deveria ser tarefa do médico, bem como as responsabilidades pela ocorrência das doenças nas fábricas.

Entretanto, a Medicina do trabalho, centrada na atuação médica, existe até hoje, dentro de um enfoque individual e biologicista, que busca a causa da doença e dos acidentes de trabalho, utilizando uma abordagem uni causal. Ao visar a atuação somente sobre o corpo do indivíduo, não conseguia ampliar a compreensão do fenômeno processo saúde-doença, mostrando-se impotente em intervir sobre os

reais problemas de saúde causados pelos processos de produção. Centrando sua atenção para o diagnóstico e tratamento, deixou de levar em conta aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, à organização social que possibilitava produção; uma visão onde o espaço para a subjetividade e a percepção do trabalhador era restrita (MENDES; DIAS,1991).

Posteriormente, após a Segunda Guerra Mundial, amplia-se a abordagem da atuação médica direcionada para o trabalhador, com propostas de intervenção direta sobre os ambientes de trabalho, que requeriam instrumentais de outras disciplinas, dando início à concepção conhecida como Saúde Ocupacional. Somadas às expressivas perdas de vida na guerra, as perdas ocorridas nesta época pelos acidentes de trabalho ou por doenças do trabalho provocaram pesadas indenizações sentidas pelas companhias de seguros e pelos empresários, além de comprometerem a disponibilidade da força de trabalho para a produção. Concomitantemente, novas matérias-primas foram incorporadas aos processos produtivos, que não se acompanharam da produção de conhecimentos sobre sua ação na saúde dos trabalhadores (MENDES; DIAS,1991).

A intervenção sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, sob o enfoque da higiene industrial, passa a exigir a atuação de outros profissionais – como químicos, engenheiros, psicólogos e ergonomistas – no controle das condições ambientais (físicas, químicas, organizacionais, mecânicas, etc.) para, desta fórmula, proteger os trabalhadores das condições laborais insalubres. Com isso, passam a utilizar instrumentos bastante utilizados ainda hoje, como a determinação de níveis de exposição insalubres para diferentes substâncias e condições do ambiente, além de preconizar a utilização de equipamentos de proteção individual ou coletiva (BORGES, 2001).

Porém, esse modelo também não conseguiu atingir seus objetivos, integrando-se àqueles da Medicina do Trabalho, não atingindo a interdisciplinaridade e as medidas para proporcionar a saúde no trabalho de maneira mais ampla. No Brasil, o desenvolvimento da Saúde Ocupacional deu-se tardiamente, reproduzindo o processo ocorrido nos países do Primeiro Mundo (MENDES; DIAS, 1991).

No final da década de 1960 ocorreram várias mobilizações sociais e sindicais nos países desenvolvidos, como consequência da crise do modelo taylorista-fordista de produção, em que a sociedade questionava a capacidade do Estado em possibilitar a emancipação social e existencial, onde floresceram reivindicações, como pela igualdade dos direitos das mulheres, por formas de trabalho menos opressoras e maior participação dos grupos sociais na construção do seu destino. No bojo da efervescência intelectual que acompanhou estes tempos, e apoiado nas concepções da Medicina social latino-americana, que apontava a determinação social do processo saúde-doença e das práticas em saúde, outro paradigma vai se forjando para a compreensão das relações entre a saúde trabalho – a Saúde do Trabalhador.

Este novo modelo que traz a discussão do campo das Ciências Sociais e da Epidemiologia Social transmitida para a compreensão das relações entre processo saúde-doença e processo de trabalho, inscritos nas relações sociais de produção. Constitui um campo que busca compreender a relação do processo saúde-doença no trabalho entendendo a saúde e a doença articuladas com o modelo de produção e desenvolvimento da sociedade num contexto histórico. A inserção do homem no trabalho contribui efetivamente para sua forma de adoecer e morrer (LAURELL; NORIEGA, 1989).

De acordo com os autores acima o trabalho não é um fator de risco ambiental e, sim, uma categoria social, uma vez que este determina a organização da sociedade e da vida de cada trabalhador. Neste sentido, o processo saúde-doença não é somente um processo bio-psíquico, mas antes de tudo, um processo social, sendo este a expressão concreta na corporeidade humana do processo histórico, num momento histórico determinado, e não é passível de ser pensado nem estudado na perspectiva saúde-doença, determinada pela Medicina dominante, e menos ainda da perspectiva da doença.

Além das consequências decorrentes das características visíveis do trabalho sobre a saúde – como os agentes nocivos de natureza química, física, biológica, mecânica, etc.– também é necessário estudar a nocividade decorrente de características do trabalho não visíveis diretamente, cuja materialidade é interna ao corpo do

trabalhador, manifestando-se na dimensão bio-psíquica, principalmente diante das novas tecnologias de organização da produção (LAURELL; NORIEGA, 1989).

A Saúde do Trabalhador buscou, na experiência sindical italiana, a referência teórico-metodológica que contribuiu para o reconhecimento do saber do trabalhador, no controle dos agravos e riscos existentes no local de trabalho. No final da década de 1970, os trabalhadores italianos buscaram uma aliança com os profissionais da saúde, comprometidos com a efetividade de um método direcionado para o conhecimento da relação entre o processo de trabalho e saúde, resultando na construção do Modelo Operário Italiano (MOI), onde há a valorização do saber coletivo das classes operárias, sobre as dimensões da saúde e das experiências do trabalho, e não a delegação do planejamento e do controle de sua saúde aos técnicos (LAURELL; NORIEGA, 1989).

O Campo da Saúde do Trabalhador inspirou-se no Movimento Operário Italiano, conforme Brito (2004), onde este visa a intervir nas relações a partir do processo de trabalho, com as experiências e subjetividade dos trabalhadores. Uma saúde produzida na luta contínua em meio às forças políticas, sendo este uma perspectiva diferenciada de atenção e intervenção aos problemas à saúde dos mesmos, sendo uma forma de ver, entender e desenvolver ações a partir de diferentes especialistas, e os olhares de todos os trabalhadores para garantir a ótica de gênero.

Com as várias mudanças que ocorreram nos processos de produção e trabalho, com a reestruturação produtiva e seus impactos nas condições de trabalho e emprego, surgem várias críticas mais fortes à concepção da Saúde Ocupacional, onde os trabalhadores começam a mostrar sua desconfiança em relação aos profissionais da Saúde Ocupacional no que se refere aos exames médicos admissionais e periódicos. A Saúde do Trabalhador busca superar o enfoque individualizante da doença, centrada no trabalhador e no seu ambiente de trabalho, como a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional (MENDES; DIAS, 1991).

Dentre os enfoques, salientam-se a dimensão psíquica enquanto carga de trabalho a ser contemplada nos estudos e intervenções sobre a saúde dos trabalhadores, e encontra-se o que estuda a psicodinâmica do trabalho e o sofrimento diante de

situações conflitantes, com as regras da organização do trabalho, iniciada por Dejours (1986). Para este autor, tudo que concerne ao trabalho, às condições de trabalho e à organização do trabalho, deveriam ser controladas pelos próprios trabalhadores.

Ainda de acordo com esse autor, a competitividade entre os pares cresce ao contrário da solidariedade, surgindo um sofrimento que pode ser atribuído ao embate entre uma história individual (contendo esperanças, projetos, desejos), e uma organização do trabalho que os ignora e lhes impõe condutas e modos de operá-lo. O medo de perder o emprego reforça a insegurança, individualismo e a tolerância ao sofrimento e, quando este trabalhador não consegue cumprir as metas solicitadas, sente-se culpado, aumentando sua submissão (DEJOURS, 1992).

O trabalho nunca é neutro em relação à saúde, ou ele favorece à doença ou à saúde. Esta relação trabalho-saúde também diz respeito à família, devido ao esforço que o trabalhador tem para enfrentar as dificuldades do trabalho, tendo repercussões positivas na economia das relações da família e no desenvolvimento psíquico e afetivo desta, quando o trabalho é fonte de prazer.

Para Dejours (1999), a organização do trabalho e a construção de subjetividade é medida pelas relações de gênero como uma relação hierárquica de poder entre os sexos. O homem “vivo, concreto e sofredor” deve ser entendido como sujeitos, com vivências marcadas pela divisão sexual.

Com o avanço tecnológico nas últimas décadas, a exigência de qualidade e a alta concentração determinam mudança no perfil epidemiológico dos riscos de saúde, levando às tradicionais doenças do mundo do trabalho o sofrimento mental/físico. Este contexto interfere na vida dos trabalhadores, sobretudo das mulheres trabalhadoras, por serem mais penalizadas pela divisão do gênero que diferenciam sexualmente ao nascer, viver, adoecer e morrer. Entretanto, os impactos das condições sociais e da divisão sexual do trabalho sobre a saúde da trabalhadora são diferenciados devido à dupla jornada de trabalho, à discriminação e à repressão sexual, o que acaba comprometendo sua qualidade de vida e levando a um sofrimento mental (OLIVEIRA, 1999).

Conforme Hirata (2002), nos anos noventa ocorreram mudanças no contexto internacional que levaram, também, ao desenvolvimento crescente da precariedade e da informalidade, no mundo do trabalhador e da produção, onde o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na maioria dos países, ocorreu concomitantemente à intensificação deste, à falta de proteção e dos direitos sociais, à redução de jornada de trabalho, aos baixos salários, levando a formas específicas de adoecimento das mulheres trabalhadoras. A relação deste adoecimento com o trabalho era ocultada, sendo tratado somente como doença de mulheres, de sua condição na reprodução social. Não havendo a explicitação do nexos com a organização de trabalho, havia dificuldade das trabalhadoras reconhecerem os problemas de saúde que lhes eram comuns, oriundos do processo de trabalho.

O medo de perder o emprego reforça a insegurança, individualismo e a tolerância ao sofrimento e, quando este trabalhador não consegue cumprir as metas solicitadas, sente-se culpado, aumentando sua submissão (DEJOURS, 1992).

As desigualdades existentes, inclusive entre os direitos das mulheres trabalhadoras e dos homens trabalhadores, ocorrem, principalmente, devido às funções destes serem distintas na hierarquia, com exigências e riscos demonstráveis e mensuráveis também diferentes. Portanto, a hierarquia de gênero ocorre na organização do trabalho através das formas coercitivas de gestão, onde é maior a participação dos homens nos cargos de chefia (BRITO, 1997).

O mercado de trabalho que se abriu às mulheres é majoritariamente precarizada e exigente de pouca qualificação, com funções taylorizadas, caracterizadas pela repetitividade, ritmo intenso e postura estática, próprias para o desenvolvimento das lesões por esforços repetitivos (LER), enquanto que características, como a subordinação e disponibilidade excessivas, estão associadas a doenças cardíacas e ao estresse. Por outro lado, a sobrecarga da dupla jornada e as estratégias adotadas pelas trabalhadoras para conciliarem o trabalho produtivo (como assalariado) e o trabalho de cuidado da família no lar, parece provocar exaustão semelhante à fadiga profissional (BRITO, 1999).

Para Brito (1997), deve-se criar planos para intervir nos processos que afetam a saúde da trabalhadora, com os seus riscos invisíveis, pois a divisão sexual do trabalho interessa a todos trabalhadores, não somente ao capital com a sua lógica de apropriação da força de trabalho e do lucro. Devendo romper as ações de vigilância sanitária, que levam à aceitação das formas de opressão dirigidas às mulheres trabalhadoras e mudanças na organização do trabalho e de exploração, tanto do homem e da mulher, buscando uma redefinição da prática de vigilância em saúde do trabalhador. O modelo atual de intervenção não enfrenta as desigualdades que as relações sociais produzem (classe e gênero), que ocorrem nos processos de trabalho; portanto, não são priorizados os problemas que levam à divisão sexual do trabalho e a hierarquização de gênero.

Assim, segundo Brito (2005), a Saúde do Trabalhador deve explorar melhor o aspecto da relação saúde-trabalho para descobrir as possibilidades e as alternativas existentes para que a vida no trabalho seja favorável à saúde e ao prazer, rompendo, efetivamente, com a ótica centrada nas formas de adoecer, aspectos danosos do trabalho e o olhar estático do trabalho.

3.3 GÊNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO, PREVIDÊNCIA E SAÚDE

3.3.1 Políticas públicas de trabalho e emprego

A legislação pública no Brasil, na área do trabalho, tem como alguns marcos importantes: a criação do Ministério do Trabalho em 1930; a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943; o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1966; o Sistema Nacional de Emprego, em 1976 e o Seguro Desemprego, em 1986. Com a crise capitalista, em nível macro societário, em que o desemprego era constante, a intervenção estatal ocorreu na década de 1990, com a regulamentação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), sendo este de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio de programas como Seguro-Desemprego e Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico; estes últimos, a cargo do Banco Nacional de

Desenvolvimento Econômico e Social. (BNDES). Este fundo é gerido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário, sendo seus representantes: os trabalhadores, os empregadores e o governo. A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) (SERRA, 2009).

O governo do Presidente Lula, no Plano Plurianual (PPA) 2004 - 2007, utilizou como estratégia de desenvolvimento à inclusão social e à desconcentração de renda, com crescimento da produção e do emprego, sendo seus objetivos o crescimento com geração de trabalho, emprego e renda.

Entretanto, conforme Serra (2009), o campo profissional passa a ser de responsabilidade individual. E a configuração do mundo do trabalho, no país, difere da ideia de emprego de carreira estável, ficando articulada com as ideias da empregabilidade, fazendo com que o trabalhador, ao almejar os postos de trabalho, deverá lidar com a competência profissional, à disposição para aprender e à capacidade para empreender. Este trabalhador vivencia a preocupação não só de acessar o emprego, mas de permanecer nele, mantendo-se competitivo em um mercado de trabalho em constante mutação. A partir de 1990, surge a necessidade de adequar as Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, elaboradas e implementadas, desde então, à exigência de inclusão social, nos discursos do capital e dos governos, daqueles que ficaram excluídos do acesso a condições dignas de sobrevivência; no contexto de desemprego e crescimento da atividade informal.

Nessa perspectiva, as Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Geração de Renda, com a crise econômica e de índices restritos de emprego formal, buscam como solução para atender à população carente dessa proteção social, ou seja, os grupos mais vulneráveis socialmente (mulheres; trabalhadores mais velhos, acima de 40 anos; trabalhadores com baixa escolaridade, trabalhadores domésticos; os negros e os jovens), já que o contexto do mercado de trabalho exige dos trabalhadores novas competências (SERRA, 2009).

Os programas desse Sistema Público tornaram-se compensatórios, por atuarem, ao lado da oferta do mercado de trabalho (intermediação e capacitação profissional), com ações para que os trabalhadores tenham condições na disputa de vagas nele. Este Sistema de Política de Emprego, Trabalho e Renda, representou um grande avanço na estruturação de políticas públicas destinadas ao mercado de trabalho, mas em termos de inserção efetiva das pessoas no mercado de trabalho ou na criação de empreendimentos, ainda são poucos os avanços frente à grande demanda (SERRA, 2009).

3.3. 2 Políticas públicas de previdência social

Desde o surgimento da Previdência Social, no Brasil, esta refletia algo já existente na sociedade, ou seja: o homem como provedor e a mulher cuidadora do lar e todos os afazeres. Desta forma, a mulher era intitulada como dependente, sendo, portanto, detentora do direito a pensões, por parte da previdência. Com o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, este quadro foi, aos poucos, se modificando, sendo a Previdência Social importante mecanismo para a consolidação do Estado de Bem-Estar Social. No campo das lutas femininas, estes avanços da legislação previdenciária, apesar de existentes, ainda não apresentaram respostas para toda a evolução social da marcha feminina. Entretanto, na Previdência Social, as mudanças devem ocorrer no padrão sócio-cultural de homens e mulheres (ANDREUCCI, 2000).

De acordo com esta autora, a proteção previdenciária, ao se falar da mulher, comunga com a ideia da maternidade e os benefícios daí advindos, como o salário-maternidade, que foi uma das primeiras necessidades sociais do universo feminino, o qual já existia há quase 80 anos no ordenamento brasileiro.

No Brasil, a licença-maternidade surgiu em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A licença era de 84 dias e tinha que ser paga pelo empregador à trabalhadora, o que causava uma restrição para as mulheres no mercado de trabalho. Com o tempo, a Organização Internacional do Trabalho determinou que a licença maternidade passasse a ser paga pela Previdência Social, isso aconteceu a

partir de 1975, com a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974; neste período, a empregada doméstica, a trabalhadora rural, a trabalhadora autônoma não tinham direito ao salário maternidade, sendo estas excluídas do regime celetista (CLT, art. 7º). E a mulher gestante não tinha garantia de emprego (BRASIL, 2011).

No Brasil, a licença-maternidade surgiu como um direito das mães biológicas, daquelas responsáveis pelos maiores esforços e cuidados com a criança, ainda em seu ventre ou nascida. A mãe teria direito de se licenciar do trabalho, sem perder a sua remuneração, podendo cuidar do seu filho nos seus primeiros meses de vida (BRASIL, 2011).

Com o tempo, começam a surgir as mães adotivas e aparecem questionamentos sobre o direito destas à licença-maternidade. Em 5 de outubro de 1988, foi promulgada uma nova Constituição Federal, onde a ideia da licença-maternidade para a mãe adotiva acabou se tornando realidade através da lei 10421/02, onde estas começam a ter tal direito. Desde 2006, a empregada doméstica também passou a ter o mesmo período de garantia de emprego de que goza a empregada em qualquer ocupação (BRASIL, 2011).

Segundo a Previdência Social, com o Decreto nº 6.122, de 13 de junho de 2007, o salário-maternidade é o benefício a que tem direito as seguradas empregada, empregada doméstica, contribuinte individual e facultativa, por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção.

O salário maternidade é devido a partir do 8º mês de gestação (comprovado por atestado médico), ou do dia do parto (comprovado com a certidão de nascimento). A segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção tem direito ao salário maternidade: se a criança tiver até um ano de idade, o salário maternidade será de 120 dias; se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário maternidade será de 60 dias; se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário maternidade será de 30 dias (BRASIL, 2011).

A trabalhadora que realiza atividades ou têm empregos simultâneos, também tem direito a um salário maternidade para cada um deles, desde que contribua para a Previdência, nas duas funções.

Já aprovado no Senado Federal, encontra-se, atualmente, em discussão na Câmara dos Deputados, um projeto de lei que amplia o tempo da licença-maternidade, que passaria de 120 para 180 dias (GUSMÃO, 2008).

Segundo Gusmão (2008), o aumento do prazo de licença-maternidade encontra-se em perfeita sintonia, devido ser o período mais conveniente para a licença materna, quando do nascimento do filho. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), e o Ministério da Saúde (MS), dentre outras instituições especializadas da área, afirmam ser este período necessário para o desenvolvimento do bebê, um período de seis meses de amamentação, tendo em vista os adequados estímulos e nutrição ao cérebro da criança.

Tal projeto não deixa de encontrar fortes resistências de parte da sociedade brasileira, no qual utiliza argumentos semelhantes aos usados quando da extensão anteriormente citada, pela Constituição Federal de 1988 (GUSMÃO, 2008).

Foi aprovada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no Art 396, pelo Decreto de lei 5452 de 01 de Maio de 1943, que a mulher poderá continuar amamentando seu filho até que ele complete 6 meses de idade, e terá por lei direito a dois descansos especiais durante a jornada de trabalho, de meia hora cada um, e se por algum motivo de saúde o bebê precisar de mais atenção, ela também terá direito por norma tipificada no art.396 parágrafo único da CLT (CLT, 2006).

Outro direito previdenciário importante, que traz especificidades para a mulher, é o da aposentadoria. Segundo Andreucci (2000), o Programa de Assistência Rural (PRORURAL), ligado ao Fundo Rural (FUNRURAL), foi criado em 1971 e previa a aposentadoria por velhice e por invalidez a trabalhadores rurais maiores de 70 (setenta) anos de idade, no valor de meio salário mínimo; pensão, equivalente a 70% da aposentadoria e auxílio funeral, para dependentes do beneficiário; serviços de saúde, incluindo assistência médico-cirúrgico-hospitalar, tratamento odontológico e serviço social amplo; porém, no FUNRURAL, as mulheres só seriam beneficiadas, diretamente, caso fossem chefes de família ou assalariadas rurais. No ano de 1994, as mulheres trabalhadoras rurais, através do movimento sindical dos trabalhadores

rurais, passaram a ter direito à aposentadoria por idade, a partir dos 55 (cinquenta e cinco) anos, independentemente de o cônjuge já ser beneficiário, ou não, ou receberem pensão por falecimento do cônjuge, bem como salário-maternidade.

No que tange à aposentadoria do trabalhador, a Previdência Social reconhece a aposentadoria por tempo de contribuição, direito de todos os filiados ao Regime Geral da Previdência Social, vista como de forma integral ou proporcional, conforme dispõe a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL,1998).

Os proventos na aposentadoria voluntária (aquela que depende de requerimento do interessado) podem ser integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição. A aposentadoria voluntária pode acontecer a qualquer tempo, desde que preenchidos os requisitos legais.

De acordo com a Previdência Social (1998):

- A aposentadoria com proventos integrais é concedida mediante o somatório de todos os seguintes requisitos: - homem: 60 (sessenta) anos de idade, 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, 20 (vinte) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria – mulher: 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, 30 (trinta) anos de contribuição, 20 (vinte) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.
- A aposentadoria com proventos proporcionais é concedida mediante o somatório de todos os requisitos abaixo: - homem: 65 (sessenta e cinco) anos de idade, 10 (dez) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. – mulher: 60 (sessenta) anos de idade, 10 (dez) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.
- A proporcionalidade para o cálculo dos proventos na aposentadoria é equacionada na forma abaixo: - homem: o tempo de contribuição ao completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade proporcionaliza-se a 35 (trinta e cinco) anos (ou

seja, ao completar a idade limite, soma-se todo o tempo de efetiva contribuição e seu total deverá ser dividido por 35 anos; o resultado corresponde ao percentual de proventos) - mulher: o tempo de contribuição ao completar 60 (sessenta) anos de idade proporcionaliza-se a 30 (trinta) anos (ou seja, ao completar a idade limite, soma-se todo o tempo de efetiva contribuição e seu total deverá ser dividido por 30 (trinta) anos; o resultado corresponde ao percentual de proventos).

- O professor que comprove o exercício de atividades na educação infantil e no ensino fundamental e médio, a aposentadoria voluntária com proventos integrais dá-se mediante os requisitos abaixo: - homem: 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, 30 (trinta) anos de contribuição, 20 (vinte) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. - mulher: 50 (cinquenta) anos de idade e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição 20 (vinte) anos, no mínimo, contínuos ou não, de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.
- O servidor ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, cargo temporário ou de emprego público, aposenta-se pelas regras do regime geral de previdência social, sendo as suas contribuições recolhidas para àquele regime (BRASIL,1998).

3.3.3 Política nacional de saúde da mulher

No Brasil, a saúde da mulher foi incorporada às políticas nacionais de saúde nas primeiras décadas do século XX, limitando-se às demandas relativas à gravidez e ao parto. Os programas materno-infantis, das décadas de 30, 50 e 70, traduziam um olhar restrito sobre a mulher, no que diz à sua especificidade biológica e aos papéis sociais, de mãe e doméstica, sendo responsável pela criação, educação e cuidados com a saúde dos filhos e demais familiares. Esses programas priorizavam ações materno-infantis como estratégia de proteção aos grupos de risco e em situação de maior vulnerabilidade; no caso, das crianças e gestantes. Tinham, também, como características, a sua verticalidade e a falta de integração com outros programas e ações propostos pelo governo federal. As metas eram definidas sem qualquer

avaliação das necessidades de saúde das populações locais (BRASIL, 2007).

O movimento de mulheres contribuiu para a política nacional de saúde da mulher trazendo questões relegadas, até então, ao segundo plano, devido serem consideradas restritas ao espaço e às relações privadas. Tratava-se de revelar as desigualdades nas condições de vida e nas relações entre os homens e as mulheres, os problemas associados à sexualidade e à re-produção, as dificuldades relacionadas à anticoncepção e à prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, e à sobrecarga de trabalho das mulheres, responsáveis, inclusive, pelo trabalho do lar e de criação dos filhos (BRASIL, 2007).

A Política Nacional de Saúde da Mulher, no período de 2004 a 2007, está embasada no documento conceitual da “Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher – Princípios e Diretrizes”, que subsidiou a elaboração do Plano Plurianual do Governo Federal, que visava construir e desenvolver políticas públicas de saúde para a mulher, de forma integrada, nos diversos níveis do sistema, buscando coerência entre elas. O Plano de Ação busca, em sua aplicação, o reconhecimento das diferenças de organização e de desenvolvimento nas diversas regiões, estados e municípios brasileiros existentes, contemplando a realidade de cada um, respeitando suas culturas, especificidades epidemiológicas e a inserção nos diversos níveis de gestão definidos pela Norma Operacional de Assistência à Saúde (NOAS) (BRASIL, 2004).

O processo de construção do Sistema Único de Saúde (SUS) tem grande influência sobre a implementação do Programa de Assistência Integrada à Saúde da Mulher (PAISM). O SUS vem sendo implementado com base nos princípios e diretrizes contidos na legislação básica: Constituição de 1988, Lei n.º 8.080 e Lei n.º 8.142, Normas Operacionais Básicas (NOB) e Normas Operacionais de Assistência à Saúde (NOAS), editadas pelo Ministério da Saúde. Com a implementação da NOB 96, consolida-se o processo de municipalização das ações e serviços em todo o País. A municipalização da gestão do SUS vem se constituindo num espaço privilegiado de reorganização das ações e dos serviços básicos, entre os quais se colocam as ações e os serviços de atenção à saúde da mulher, integrados ao sistema e seguindo suas diretrizes (Brasil, 2007).

O Plano de Ação possui propostas para a ampliação do acesso e melhoria da qualidade destas ações existentes nos níveis locais de saúde, para que sejam introduzidas na rede pública ações que atendam segmentos sociais excluídos da atenção, no que diz respeito às suas especificidades, que são: mulheres negras, mulheres em situação de prisão, mulheres com deficiência, mulheres indígenas, mulheres trabalhadoras rurais e urbanas, as que fazem sexo com mulheres, as no climatério/menopausa e na terceira idade (BRASIL, 2004).

Estas propostas permitem uma visão global das orientações do Ministério da Saúde, no que se referem à saúde da mulher, reconhecendo as necessidades de que ações intersetoriais sejam pactuadas e implementadas na perspectiva de uma ampliação das questões de saúde (BRASIL, 2004).

A atenção à saúde da mulher, no Brasil, em relação às Políticas Públicas, se preocupava apenas com o grupo materno-infantil, onde se voltava a programas de saúde que buscavam intervir sobre os corpos das mulheres-mães, de maneira a assegurar que os corpos dos filhos fossem adequados às necessidades da reprodução social. Isto ocorreu até o surgimento do Programa de Assistência Integrada à Saúde da Mulher (PAISM), que promoveu uma ruptura conceitual com os princípios norteadores da política de saúde das mulheres e os critérios para eleição de prioridades neste campo (BRASIL, 2007).

Em 21 de junho de 1983, o Ministério da Saúde elabora o Programa de Assistência Integrada à Saúde da Mulher (PAISM). Foi pioneiro, inclusive no cenário mundial, ao propor o atendimento à saúde reprodutiva das mulheres, no âmbito da atenção integral à saúde, e não mais a utilização de ações isoladas em planejamento familiar. Devido a isto, os movimentos de mulheres, de imediato, passaram a lutar por sua implementação (BRASIL, 1984).

As mulheres vivem mais do que os homens, porém, adoecem mais freqüentemente. A vulnerabilidade feminina frente a algumas doenças e causas de morte está relacionada mais com a situação de discriminação na sociedade – sobrecarga de trabalho e discriminação nas relações de trabalho, sobrecarga do trabalho

doméstico, discriminação de raça e as situações de pobreza - do que com fatores biológicos.

Os Planos de Ação para a Atenção Integral à Saúde da Mulher deverão: ampliar e qualificar a atenção clínico-ginecológica, principalmente para as portadoras da infecção pelo HIV e outras DST; estimular a implantação e a implementação da assistência em planejamento familiar para homens e mulheres, adultos e adolescentes, no âmbito da atenção integral à saúde; promover a atenção obstétrica e neonatal, qualificada e humanizada, incluindo a assistência ao abortamento em condições inseguras, para mulheres e adolescentes - promover a atenção às mulheres e adolescentes em situação de violência doméstica e sexual; promover, conjuntamente com o Programa Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis/Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (PN-DST/AIDS), a prevenção e o controle das doenças sexualmente transmissíveis e da infecção pelo HIV/AIDS na população feminina; reduzir a morbimortalidade por câncer na população feminina - implantar um modelo de atenção à saúde mental das mulheres sob o enfoque de gênero; implantar e implementar a atenção à saúde da mulher no climatério; promover a atenção à saúde da mulher na terceira idade; promover a atenção à saúde da mulher negra - promover a atenção à saúde das trabalhadoras do campo e da cidade; promover a atenção à saúde da mulher indígena; promover a atenção à saúde das mulheres em situação de prisão; fortalecer a participação e o controle social na definição e implementação das políticas de atenção integral à saúde das mulheres (BRASIL, 2004).

A Constituição Federal inclui no Título VII da Ordem Social, em seu Capítulo VII, art. 226, § 7º, a responsabilidade do Estado no que se refere ao planejamento familiar, nos seguintes termos: “Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo, ao Estado, propiciar recursos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas”. No ano de 1996, foi sancionada a Lei n.º 9.263, que regulamenta o planejamento familiar no Brasil, e estabelece o seguinte, em seu art. 2º: “Para fins desta Lei, entende-se planejamento familiar como o conjunto de ações de regulação da fecundidade que

garanta direitos iguais de constituição, limitação ou aumento da prole pela mulher, pelo homem ou pelo casal. A saúde reprodutiva implica que a pessoa possa ter uma vida sexual segura e satisfatória, tendo a capacidade de reproduzir e a liberdade de decidir sobre quando e quantas vezes deve fazê-lo (BRASIL, 2005).

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do ano de 1948, a comunidade internacional, através da Organização das Nações Unidas (ONU), vem firmando uma série de Convenções Internacionais em que são estabelecidos cooperação mútua e mecanismos de controle que garantam direitos considerados básicos à vida digna - chamados direitos humanos, tendo como conteúdo a definição de saúde reprodutiva adotada pela Organização Mundial da Saúde, em 1988, ampliada e consolidada no Cairo Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, em 1994, e na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim, em 1995. Os governos de vários países, inclusive o Brasil, assumiram o compromisso de basear nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos todas as políticas e os programas nacionais dedicados à população e ao desenvolvimento, inclusive os programas de planejamento familiar (BRASIL, 2005).

A saúde e a doença estão intimamente relacionadas e constituem um processo cuja resultante está determinada pela atuação de fatores sociais, econômicos, culturais e históricos. Isso implica em afirmar que o perfil de saúde e doença varia no tempo e no espaço, de acordo com o grau de desenvolvimento econômico, social e humano de cada região (LAURELL, 1982).

3.3.4 Política nacional de saúde do trabalhador

A emergência da Saúde do Trabalhador, no Brasil, ocorre devido às mudanças que aconteceram na década de 80, no contexto da transição democrática. A Constituição de 1988, a implementação do SUS e a promulgação da Lei Orgânica da Saúde, nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 e a Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, inovando em relação às políticas anteriores, consagra a área de Saúde do Trabalhador como política pública intersetorial, envolvendo normatizações e ações de no mínimo três setores: trabalho, saúde e previdência social. Neste contexto,

foram propostas a Política Nacional de Saúde do Trabalhador (PNST), através da Portaria MS/GM nº 1125, de 6 de julho de 2005, compreendendo a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial e a estruturação da Rede Nacional da Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), apoio a estudos, capacitação de recursos humanos e participação da comunidade na gestão das ações.

Para a ampliação e fortalecimento da RENAST, baseado na experiência dos anos de implantação dessa rede, o texto da Portaria MS/GM nº. 1.679, de 2002, foi revisado pela portaria MS/GM nº. 2.437, de 7 de dezembro de 2005, com o objetivo de organizar uma rede de atenção integral à Saúde do Trabalhador (ST) no Sistema Único de Saúde (SUS), estruturada a partir do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs), das unidades de atenção básica e de uma rede sentinela no território demarcado. Propõe-se a atenção básica como a porta de entrada para que os profissionais qualificados possam intervir na relação trabalho-doença, e promover a saúde (BRASIL, 2002).

A RENAST é uma rede nacional de informações e práticas de saúde, com o objetivo de implementar ações assistenciais, de vigilância e de promoção da Saúde do Trabalhador, no SUS (DIAS; HOEFEL, 2005).

Na portaria do Ministério da Saúde, os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador são como pólos irradiadores, no âmbito de uma determinada região, cultura especializada de saúde do trabalhador, assumindo um suporte técnico e científico, deste campo do conhecimento, junto aos profissionais de todos os serviços da rede do SUS nele existentes, orientando-os nas suas práticas de atenção, onde este suporte traz a função de núcleo de inteligência ou de supervisão desta rede de serviços e práticas conjuntas de intervenção especializada e, em práticas assistenciais especializadas (BRASIL, 2002).

Para Dias e Hoefel (2005), os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs) surgiram para potencializar os escassos recursos que eram disponíveis, capacitar os profissionais para desenvolver ações na área de saúde do trabalhador e ser um facilitador no diálogo com o movimento social. Porém, estes não conseguiram articular intra-setorialmente e tornaram-se “guetos” dentro do próprio

setor Saúde, esgotando-se desse modelo de 2002, no âmbito da Secretaria de Assistência à Saúde do Ministério da Saúde, surgindo, então, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST).

A Saúde do Trabalhador busca compreender a relação do processo saúde e doença dos grupos humanos em sua relação com o trabalho, articulado às questões sócio-política-econômicas e entendendo a saúde e a doença a partir do modo de produção e desenvolvimento da sociedade, num contexto histórico. Sendo os trabalhadores sujeitos ativos dos processos de estudos e modificações dos ambientes de trabalho, capazes de construir sua história (MENDES; DIAS, 1991).

Ainda de acordo com estes autores, é importante para o trabalhador que os procedimentos diagnósticos e o tratamento do agravo ou doença que apresenta sejam os mesmos, não importando se estiver relacionado com o trabalho atual ou anterior; é fundamental que esta relação entre o trabalho e o processo saúde-doença seja estabelecida.

Por fim, cabe destacar, conforme Brito (1997), a necessidade da vigilância sanitária em saúde do trabalhador, incorporar a perspectiva de gênero, para que as exposições a riscos identificadas possam refletir as diferenças que existem no trabalho realizado por mulheres, evidenciando as modalidades de divisão do trabalho em que estão inseridas. Ao se ressaltar a centralidade do trabalho e da intersubjetividade na determinação da relação produção-saúde, poderá ser melhor explicado como a articulação entre produção e reprodução contribui para o processo saúde-doença entre as trabalhadoras.

3.3.5 Política de saúde e segurança do trabalho

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) está relacionada com as políticas dos setores Trabalho, Previdência Social, Meio Ambiente e Saúde, apresentando interfaces com as políticas econômicas, de Indústria e Comércio, Agricultura, Ciência e Tecnologia, Educação e Justiça, em uma perspectiva intersetorial e de transversalidade. Esta política define as diretrizes, responsabilidades institucionais e mecanismos de financiamento, gestão, acompanhamento e controle social, nos quais orientarão os planos de trabalho e ações intra e intersetoriais. A PNSST tem por finalidade a promoção da melhoria da qualidade de vida e da saúde do trabalhador, mediante a articulação e integração, de forma contínua, das ações de Governo no campo das relações de produção consumo, ambiente e saúde (BRASIL, 2004).

No Brasil, observa-se a coexistência de processos de produção modernos, com adoção de tecnologias e métodos gerenciais sofisticados, paralelos a formas arcaicas, artesanais, que utilizam técnicas obsoletas. Essa diversidade e complexidade das condições e ambientes de trabalho dificultam a priorização e o desenvolvimento de alternativas para que ocorra a eliminação e o controle dos riscos, incluindo a forma de intervenção do Estado nos ambientes de trabalho para atenção à saúde. A saúde dos trabalhadores é regulada por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, relacionados ao perfil de produção e consumo, além de fatores de risco de natureza física, química, biológica, mecânica e ergonômica existentes nos processos de trabalho (BRASIL, 2004).

A falta de informações sobre a verdadeira situação de saúde dos trabalhadores dificulta a definição de prioridades para as políticas públicas, o planejamento e implementação das ações de saúde do trabalhador, além de privar a sociedade de instrumentos importantes para que ocorra uma melhora nas condições de vida e trabalho do indivíduo (BRASIL, 2004).

A construção civil é um dos setores de atividade econômica em que ocorrem mais acidentes de trabalho e onde o risco destes é maior. De acordo com as estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dos aproximadamente 355 mil

acidentes mortais que acontecem anualmente no mundo, pelo menos 60 mil ocorrem em obras de construção. A segurança e saúde na construção civil são relevantes não só por se tratar de uma atividade perigosa, mas porque a prevenção de acidentes de trabalho nas obras exige enfoque específico, tanto pela natureza particular do trabalho de construção como do caráter temporário dos centros de trabalho (obras) do setor (ALEXANDRE, 2008).

Assim, a construção situou o setor como uma das prioridades nas políticas e programas nacionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no país e representou, ao mesmo tempo, avanço significativo em matéria de tripartismo (estratégia de gestão que envolve representações de governo, trabalhista e empresarial) e importante referência em nível internacional (ALEXANDRE, 2008).

Para Alexandre (2008), nas últimas décadas surgem diversas ferramentas; entre estas se encontram os Sistemas de Gestão, destinados a auxiliar as organizações a suprirem suas necessidades de melhoria. Devido aos acidentes, os Sistemas de Gestão da Qualidade e Ambiental, o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho necessitava ter uma norma de aceitação universal que regulamentasse e que o suportasse na interação com os outros dois sistemas do processo de gestão das organizações modernas. Devido a isto, um grupo de organismos certificadores com algumas entidades de normalização mundial, especialistas e responsável pela publicação de normas, reuniu-se, na Inglaterra, para criar a primeira norma com vistas à certificação de Sistemas de Gestão da Segurança do Trabalho em alcance global: as normas conhecidas como *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) 18000, que, assim como as outras normas, *International Organization for Standardization* (ISSO), possuem o objetivo de unificar as diversas publicações da área de saúde e segurança no trabalho. Entretanto, o Sistema de Gestão deve ter, conforme a norma OHSAS 18000, preocupação e comprometimento expreso com a proteção do trabalhador, com as leis e regulamentos vigentes e com o processo contínuo de melhorias.

Desde a década de 1930, existe uma legislação trabalhista no Brasil (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT), na qual está inserido o Capítulo V, do Título II, que versa sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº

5.452 de 1º de maio de 1943. Na década de 1970, quando, em pleno regime militar, o Brasil foi denunciado pela OIT como sendo o campeão mundial de acidentes do trabalho, este decreto foi revisto através da Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 e pela Portaria do Ministério do Trabalho, nº 3.214, de 8 de junho de 1978.

Esta última portaria aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho que, buscando regular diferentes aspectos desse tema, como: atribuições, constituição e funcionamento do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT); constituição, atribuições e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA); definição e normas acerca do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); normas para realização de exames médicos admissional, periódico e demissional; riscos ambientais; atividades e operações insalubres; atividades e operações perigosas; condições ergonômicas de trabalho; trabalhos em situações específicas como portos e construção civil; etc. Totalizaram 28 normas, mas, posteriormente, foram elaboradas outras, estando em vigor, atualmente, 33 normas.

As Normas Regulamentadoras (NR), visam estabelecer o campo de aplicação de todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho Urbano, bem como os direitos e obrigações do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores no tocante a este tema específico (NR 18, 2011).

A Norma Regulamentadora nº 18 (NR-18), publicada pela Portaria nº 4 de 4 de julho de 1995, estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que buscam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho, especificamente na Indústria da Construção. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A NR -18 não se dirige, exclusivamente, aos empregadores, cujo o objeto social é a construção civil, mas engloba as atividades nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, e as atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, inclusive manutenção de obras de urbanização e

paisagismo (Alterado pela Portaria SSST n.º 63, de 28 de dezembro de 1998) (NR 18, 2011).

Da leitura das Normas Regulamentadoras (NR), não se encontra qualquer referência à especificidade de gênero, mesmo alguma que reconheça as especificidades das mulheres em relação à exposição das condições do ambiente de trabalho.

4 METODOLOGIA

4.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A pesquisa é a atividade básica da ciência na construção do conhecimento sobre a realidade. A metodologia da pesquisa é o caminho percorrido pelo pesquisador, desde o pensamento que o informa (conceitos e teorias) até as técnicas e instrumentos que utiliza para abordar a dimensão empírica do objeto estudado. Para Minayo (1994), metodologia é:

[...] o caminho e o instrumental próprios de abordagem da realidade...o conjunto de técnicas que constituem o instrumental secundário em relação à teoria, importante no sentido de levar para a prática as questões formuladas abstratamente, além da experiência do pesquisador com seu potencial criativo e, sua capacidade de “perceber através das questões específicas levantadas, as correlações multilaterais e sempre mutáveis que cercam a realidade objetiva (MINAYO, 1994, p.22-23).

Concordando com a autora, a questão a ser respondida por esse trabalho de pesquisa começou a ser formulada antes do processo seletivo para o mestrado, já nas inquietações à prática profissional, sendo delineada à medida que se buscou aprofundar o objeto de estudo.

Essa é uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa. Para Gil (1991), as pesquisas podem ser classificadas, quanto aos seus objetivos, em: estudos exploratórios, descritivo e explicativos. A pesquisa exploratória é aquela que visa caracterizar, inicialmente, o problema, sua classificação e definição. Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram (ou têm) experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem à compreensão. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos descritivos ou explicativos.

Em virtude da característica do objeto, optou-se por um caminho qualitativo no desenho metodológico, entendendo a importância de buscar o significado e a

intencionalidade inerentes aos fatos abordados.

[...] a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzido à operacionalização de variáveis (MINAYO et al;1996: 21-2).

O método qualitativo é um esforço no sentido de compreender como os sujeitos interpretam determinados fenômenos. O estudo de caráter qualitativo permitirá conhecer as histórias profissionais das trabalhadoras da construção civil, suas expectativas com relação ao futuro profissional, os processos e as formas de organização do trabalho em que estão inseridas.

Partindo das premissas expostas nos capítulos anteriores, a abordagem das relações entre vida, trabalho e saúde entre as trabalhadoras da construção civil deve abdicar da fragmentação do conhecimento comum na área da saúde, entendendo-se a doença como produto do processo e formas de organização do trabalho e as especificidades de gênero.

4.2 TÉCNICA DE ENTREVISTA EM GRUPO FOCAL

Segundo Minayo (1994),

[...] a entrevista é o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos autores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada. Suas formas de realização podem ser de natureza individual e/ou coletiva (MINAYO, et al. 1994:57).

Para a autora, a entrevista semi-estruturada combina perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas, onde o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, em resposta à condição prefixada pelo pesquisado.

A técnica de entrevistas em grupo focal vem, desde a década de 80, conquistando um lócus privilegiado nas diversas áreas de estudo. Seu crescimento foi, em grande

medida, impulsionado pela pesquisa de mercado, que, resgatando procedimentos clássicos das Ciências Sociais, das áreas da Psicologia e Serviço Social, conjugadas às modernas tecnologias, tinham o objetivo de captar os anseios dos consumidores, definindo padrões a serem seguidos pelas empresas em seus futuros lançamentos. As entrevistas com grupos focais podem ser utilizadas em todas as fases de um trabalho de investigação. São apropriadas para estudos que buscam entender atitudes, preferências e sentimentos de determinados grupos, tendo a sua técnica no campo das Ciências Sociais (CRUZ-NETO et al; 2002).

Para Morgan (1997), o grupo focal é um método de pesquisa que tem sua origem na técnica de entrevista em grupo. O termo grupo refere-se às questões relacionadas a mais de um participante, às sessões semi-estruturadas, à existência de um *setting* informal e à presença de um moderador que coordena e lidera as atividades e os participantes. O termo focal é uma proposta de coletar informações sobre um tópico específico.

O grupo focal, como técnica de pesquisa qualitativa, obtém dados a partir de reuniões em grupo com pessoas que representam o objeto de estudo. O grupo focal é utilizado no entendimento das diferentes percepções e atitudes acerca de um fato, produto ou serviço. Ele não é considerado adequado para estudar a frequência com que determinados comportamentos ou opiniões surgem. Pode ser considerada uma espécie de entrevista de grupo, embora não no sentido de ser um processo onde se alternam perguntas do pesquisador e respostas dos participantes. O grupo focal consiste, justamente, na interação entre os participantes e o pesquisador, que objetiva coletar informações a partir da discussão focada em tópicos específicos e diretivos (IERVOLINO; PELICIONI, 2001).

De acordo com Minayo (1992), o grupo focal consiste em uma técnica de importância inegável para se tratar das questões de saúde sob o ângulo do social, onde as discussões em grupo devem ser valorizadas como abordagem qualitativa e como técnica de coleta de dados.

O grupo focal é direcionado a um grupo selecionado pelo pesquisador com base nas questões de estudo, e visa a obter informações qualitativas. Tem como

características: intencionalidade clara, foco definido e a constituição de um grupo selecionado a partir de alguma característica comum, não sendo, portanto, um grupo formado espontaneamente. Sua constituição – em termos de quantidade de grupos focais, número de encontros para cada grupo, bem como o número de participantes em cada grupo - é definida no desenvolvimento e conforme as necessidades detectadas pela equipe (KRUEGER, 1994).

Através da riqueza de detalhes dos depoimentos, da vitalidade com que surgem nos grupos focais, busca-se o contato frutífero com um universo distinto do nosso, com uma classe social cujas perspectivas diferem das que conhecemos. Através do diálogo com nossos depoentes acerca de suas trajetórias profissionais, pode-se identificar suas perspectivas, suas possibilidades e expectativas referentes ao futuro (RODRIGUES,1988).

Conforme Krueger (1994), o grupo focal possui diversas vantagens como: promove insight, isto é, os participantes se dão conta das crenças e atitudes que estão presentes em seus comportamentos e nos dos outros, através da troca de experiências e opiniões entre os participantes; são eficientes na etapa de levantamento de dados, pois uma quantidade pequena de grupos pode gerar um grande número de idéias sobre o estudo desejado.

4.3 CENÁRIO DO ESTUDO

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Espírito Santo (SINTRACONST), atualmente encontra-se cerca de 18.000 trabalhadores sindicalizados contratados por empresas, de um total de 60.000 existentes na construção civil; estes possuem pouca qualificação, sendo necessário a terceirização dos trabalhadores qualificados, sendo estes, na sua maioria, autônomos. Assim, podemos afirmar que a flexibilização da reorganização produtiva está mais presente na construção civil, tornando o trabalho formal com contratação - que permite o trabalhador ter como garantia seus direitos previdenciários e empregatícios, e um controle maior das condições de segurança e saúde – menos encontrados.

Na visão de Lacerda (2006), os trabalhadores, quando não se encontram fora do mercado de trabalho, possuem vínculos informais e precários, o que aumenta a vulnerabilidade desses e a exclusão social. Tais trabalhadores, por estarem inseridos num mercado de trabalho com alta rotatividade ou desemprego prolongado, necessariamente almejam o trabalho estável como um ideal. Assim, para que possa superar o sofrimento psíquico em função do sentimento de ser inútil para a sociedade, leva alguns trabalhadores a utilizarem o álcool como uma forma de “desistir da vida,” o que acaba levando ao aumento do alcoolismo nessa profissão.

O setor da construção civil é um dos que mais empregam trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação, geralmente homens, migrantes da região nordeste do país e moradores das periferias das grandes cidades (POLDI, 2008; LACERDA, 2006; SANTANA; OLIVEIRA, 2004).

Esse fato tornou-se mais visível nos últimos anos, quando, diante da grave crise econômico-financeira e social mundial (2008-2010), o Brasil tem, na criação de empregos, uma das estratégias mais importantes de enfrentamento.

Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego, referentes aos anos de 2008, 2009 e 2010 para o Estado do Espírito Santo, mostram que o setor da construção civil teve uma variação positiva de empregos formais da ordem, respectivamente, de 7,72%, 5,05% e 9,17%, a maior para o período, entre todos os setores. O crescimento médio para o Estado todo foi de, respectivamente, 5,06%, 2,98% e 5,91% (ALMEIDA, 2011).

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no período de 2007 a 2009 o número de mulheres trabalhando em todo o Brasil subiu 44,5%, o que impulsionou a economia do país. O setor que obteve o maior crescimento no número de contratações de mão de obra feminina foi o da construção civil (BRASIL, 2011).

A falta de mão- de- obra para atender o crescimento da construção civil, dos últimos anos, transformou os canteiros, abrindo espaço para mulheres num reduto tradicionalmente masculino, fazendo aumentar, nos últimos quatro anos, o número

de mulheres em 74%, segundo levantamento do Ministério do Trabalho. Em 2007, as mulheres eram 109 mil e, em 2010, chegaram a 189,3 mil, o que ainda representa um universo pequeno (7,67% do total de 2,4 de milhões trabalhadores do setor), mas que avançou em territórios considerados tabus. Se antes as mulheres eram vistas na cozinha ou ajudando na limpeza nas obras, agora atuam como pintoras, rejuntadeiras, pedreiras, carpinteiras, operadoras de guindastes, caminhões e máquinas pesadas. Para as empresas, algumas das vantagens que esta nova trabalhadora da construção civil apresenta são: responsabilidade, menos ausência e baixo uso de bebidas alcoólicas (BRASIL, 2011).

4.4 SUJEITOS DO ESTUDO

Este estudo teve como sujeitos as mulheres trabalhadoras da construção civil da Região Metropolitana de Vitória–ES, associadas ao sindicato dos trabalhadores da categoria (SINTRACONST-ES), com idade igual ou maior que 18 anos.

Conforme citado anteriormente, segundo contato informal com o diretor de saúde do SINTRACONST-ES, atualmente, as mulheres constituem 3% a 5% dos trabalhadores sindicalizados na construção civil.

Houve a participação de dez trabalhadoras, que integraram dois grupos com cinco pessoas em cada. Um com trabalhadoras que atuavam na construção civil na função de auxiliar de obra (Quadro 1), e outro com trabalhadoras que atuavam na função de rejuntadeira (Quadro 2). De acordo com o diretor sindical, essas duas funções constituem as mais frequentes entre as mulheres sindicalizadas. Com isso, buscou-se conhecer aspectos mais gerais de gênero no trabalho desta categoria, bem como possíveis especificidades relacionadas às funções.

Quadro 1 – Dados sóciodemográficos do Grupo I (ocupação: auxiliar de obra)

Nº	Flor	Idade	Estado civil	Escolaridade	Raça/Cor	Composição Familiar	Tempo na construção civil
1	Carmélia	43	Separada	Ensino Fundamental Completo	Parda	Dois filhos	2 anos
2	Rosa	26	Casada	Ensino Médio Completo	Parda	Dois filhos	7 meses
3	Bromélia	31	Separada	Ensino Médio Completo	Negra	Dois filhos	8 anos e 3 meses
4	Orquídea	19	Solteira	Ensino Fundamental Incompleto	Parda	Não tem filhos	9 meses
5	Copo de Leite	36	União estável	Ensino Fundamental Incompleto	Parda	Dois filhos	11 meses

Os quadros 1 e 2 mostram que as trabalhadoras pesquisadas, apesar de não constituírem uma amostra estatisticamente representativa das trabalhadoras da construção civil, apresentam um perfil com características diferenciadas da encontrada para o sexo masculino. Apresentam idade entre 19 e 43 anos, com média semelhante de idade nos dois grupos. Algumas trabalhadoras explicaram que a ausência de trabalhadoras mais jovens, nesse setor (entre 18 e 20 anos), é devido ao trabalho ser considerado masculino e não quererem buscar a área da limpeza. Já em relação às faixas de maior idade, consideraram ser devido ao trabalho cansativo, com um grande desgaste.

Quadro 2 – Dados sócio demográficos do Grupo II (ocupação: rejuntadeira)

Nº	Flor	Idade	Estado civil	Escolaridade	Raça/Cor	Composição Familiar	Tempo na construção civil
1	Girassol	21	Solteira	Ensino Médio Completo	Parda	Não tem filhos	4 meses
2	Margarida	40	Separada	Ensino Fundamental Incompleto	Parda	Quatro filhos	4 meses
3	Tulipa	24	Casada	Ensino Fundamental Incompleto	Parda	Três filhos	8 meses
4	Flor de Lis	35	Viúva	Ensino Fundamental Incompleto	Parda	Dois filhos	3 anos
5	Flor Blue	30	Solteira	Ensino Médio Incompleto	Parda	Não tem filhos	1 ano

Quanto ao estado civil, aproximadamente dois terços das participantes eram trabalhadoras separadas ou solteiras, configurando um contexto familiar onde são provedoras. As trabalhadoras solteiras não tinham filhos, enquanto a maioria das demais (casadas ou separadas), tinham dois filhos. Este perfil (mulheres provedoras e sem filhos ou com um número menor de filhos), parece tornar necessário (ou, paradoxalmente, dar a possibilidade) que essas mulheres adentrem pelo espaço público de trabalho, no caso, na construção civil.

Metade das participantes apresentou escolaridade de Ensino Médio completo ou incompleto, ou Ensino Fundamental completo, enquanto a outra metade cursou o Ensino Fundamental incompleto. Isso demonstra uma escolaridade relativamente boa, mas não a levam a terem cursos e nem profissão especializada, sendo, portanto, contratadas no setor da construção civil como mão-de-obra inferior à dos homens, tendo baixos salários.

Do ponto de vista da raça/cor foi observado pela pesquisadora que todas as participantes tinham ascendência negra.

O tempo de serviço destas trabalhadoras na construção civil era pequeno, sendo que somente três possuíam mais de um ano nesse ramo.

4.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Visando efetivar a pesquisa, foram realizados contatos iniciais com o SINTRACONST-ES no mês de novembro de 2010, sendo um deles com o diretor de saúde do sindicato e outro em reunião com a diretoria. Nestas oportunidades, foram expostos os objetivos da pesquisa e seus métodos, para cuja realização seria fundamental a colaboração do sindicato para acessar as trabalhadoras. Houve pronta receptividade por parte da diretoria sindical, que expressou interesse e disponibilidade de colaboração, tendo em vista o pouco conhecimento existente nesta área.

Com intermediação da diretoria, houve contato com uma das trabalhadoras

sindicalizadas que trabalhavam há mais tempo no setor da construção civil, conhecedora de diferentes canteiros de obra, que se disponibilizou em abordar as trabalhadoras em seu local de trabalho e fazer o convite para efetivar sua participação. Para isso, foram fornecidos os seguintes critérios: diferentes empresas, diferentes faixas etárias, diferentes estados civis, funções de auxiliar de obra e rejuntadeira.

Os convites foram aceitos por dezesseis trabalhadoras, mas compareceram aos encontros previstos somente dez, sendo cinco na função de auxiliar de obra e cinco na função de rejuntadeira.

O local escolhido para a realização dos encontros foi o auditório do SINTRACONST-ES, por ser de fácil acesso e possibilitar boas condições de privacidade, conforto e acústica. Os encontros ocorreram durante a semana, no período da tarde, devido ao maior volume de trabalho no período da manhã, o que facilitou a liberação das trabalhadoras pelas empresas. Assim, houve dois encontros para cada um dos dois grupos, com duração aproximada de noventa minutos, que aconteceram no mês de dezembro de 2010.

Nos dias dos encontros foram feitos contatos por telefone, no período da manhã, lembrando o que ocorreria no local e horário combinados. Esse procedimento se mostrou adequado, visto que algumas relataram que haviam esquecido o horário e outras confirmaram a presença.

Foi feito um lanche para recepcionar as trabalhadoras, visto que estavam vindos diretamente do local de trabalho, o que possibilitou “quebrar o gelo”. Como eram de empresas diferentes, no início ficaram tímidas, algumas se isolaram e outras buscaram o entrosamento.

No início do primeiro encontro de cada um dos dois grupos foram explicados os objetivos da pesquisa e sua metodologia, bem como os critérios éticos de participação voluntária. Solicitou-se a gravação e a filmagem, sendo explicitada a garantia da preservação do anonimato dos depoimentos e a liberdade de recusar a responder qualquer questão, o que foi aceito por todas trabalhadoras. Em seguida,

solicitou-se a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A).

Para facilitar o encaminhamento das entrevistas e garantir o anonimato das participantes, estas foram identificadas com um crachá, onde constava a figura e o nome de uma flor escolhida por elas mesmas.

O roteiro das entrevistas foi estruturado em seis eixos, com questões abertas relacionadas à: caracterização sócio-demográfica; caracterização e representações acerca do trabalho da mulher na construção civil; relações entre trabalho e processo saúde-doença; relações entre as esferas pública e privada; relação com as Políticas Públicas e encerramento com opiniões sobre formas para melhorar o trabalho (APÊNDICE B).

Foram utilizados os seguintes recursos: uma filmadora, dois gravadores de som (colocados em pontos separados da sala) e uma colaboradora para anotar a fala das trabalhadoras. Após cada encontro, com o auxílio das anotações feitas pela colaboradora, foi redigido um relatório sobre as reflexões dos grupos. Posteriormente, os dados gravados foram transcritos para análise e as fitas de gravação serão guardadas por cinco anos e depois incineradas.

4.6 ANÁLISE DE DADOS

A Análise de Conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de sua produção/recepção (BARDIN, 1979).

Esta técnica de análise de conteúdo requer um trabalho de releitura e edição, de maneira que possibilite a emergência dos temas ou núcleos de análise. Para isso, o pesquisador procede a escutas e leituras dos dados brutos coletados, partindo do apoio das concepções obtidas na sistematização teórica anteriormente realizada.

A transcrição dos dados gravados realizada pela pesquisadora possibilitou um

reviver do que havia se passado nos grupos focais e contribuiu com questões que pudessem ser posteriormente consideradas na análise.

Dentre as técnicas de análise de conteúdo, a que melhor se adequou à investigação realizada foi a análise temática, que consiste em:

[...] núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objeto analítico visado. Ou seja, a análise temática se encaminha para a contagem de frequências das unidades de significação como definitórias do caráter do discurso. Ou ao contrário, qualitativamente a presença de determinados temas denota valores de referência e os modelos de comportamento presentes no discurso (MINAYO, 2007, p.316).

Neste estudo, primeiramente foi realizada uma leitura vertical de cada grupo, separando em cada um deles os núcleos de sentido. Após, foi feita uma leitura horizontal entre os diferentes grupos. Por fim, os resultados foram organizados de maneira a responder aos objetivos específicos da pesquisa.

Defendida a dissertação, apresentaremos-na ao Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Espírito Santo, como uma ação “devolutiva”, visto que sem o seu intermédio, tal estudo não contaria com parte considerável das informações/dados necessários, e pelo fato de termos, pela primeira vez, de modo científico, abordado tal assunto. Diante disso, esperamos que tanto a leitura, como a reflexão desta pesquisa permita a tomada de ações positivas às mulheres trabalhadoras deste setor.

5 RESULTADOS E ANÁLISE

5.1 CARACTERIZAÇÃO E REPRESENTAÇÕES ACERCA DO TRABALHO DA MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL

5.1.1 Adentrando pelo universo de um emprego tradicionalmente masculino

Do ponto de vista da procedência e história de trabalho destas trabalhadoras, deparamos com mulheres que estiveram no mercado de trabalho como vendedora, auxiliar de serviços gerais, almoxarifado e doméstica. Estar desempregada ou ser separada são duas condições que contribuíram para a busca do emprego no ramo da construção civil, sendo indicadas por amigas ou parentes (irmã, prima, tio, esposo). O trabalho remunerado, para estas trabalhadoras, é uma necessidade para à sobrevivência.

Estava desempregada precisando de trabalhar, sou separada e ninguém me ajuda, ele não me dava pensão, aí meu irmão chegou pra mim e falou que ia arranjar na firma que estava trabalhando, aí colocou meu nome na firma fui na segunda-feira, conversei com a encarregada e comecei trabalhar. Só que me mandaram no primeiro dia servir cafezinho no escritório o dia todo, mas eu não queria ganhar muito pouco, aí falei com a encarregada porque queria ficar no rejunte, ganha mais. Aí ela me colocou, fiquei vendo os colegas fazerem e fui fazer, ninguém me ensinou (Margarida - rejuntadeira).²

Precisava muito mesmo trabalhar, aí coloquei meu nome na firma e comecei, se eu não trabalhar não pago minhas contas né(Flor Blue – rejuntadeira).

Nunca trabalhei fora, comecei mesmo na construção civil, meu marido que arranjou.Estou iniciando na baixa função , que paga menos, quero crescer, lá este trabalho tem muito valor (Rosa - auxiliar de obra).

Comecei a trabalhar na construção mesmo, foi minha prima que me arranjou, ela trabalha na construção. Não sabia fazer nada, estou aprendendo com minha prima, preciso trabalhar, pra ajudar em casa, mas pretendo subir de cargo, não quero só limpeza (Orquídea – auxiliar de obra).

Já desde a década de 1970, Rodrigues (1978) apontava que o fato de as mulheres trabalharem se deve, muitas vezes, à incapacidade do homem sozinho conseguir suprir as necessidades materiais da família.

²Na transcrição do texto, alguns “vícios linguísticos” foram mantidos, pretendendo dar mais validade à escrita, com a finalidade de melhor aproximação ao “todo cultural” das entrevistadas, aproximando-se, também, do fluxo livre de pensamento, ou seja, à fala mais descontraída o possível, por termos permitido tranquilidade no ambiente onde se encontravam.

Poldi (2008), salienta que a necessidade das domésticas saírem para trabalhar é devido à necessidade da participação no orçamento, pois o cônjuge não consegue prover as necessidades familiares sem ajuda ou estão desempregados.

Em relação às trabalhadoras que são casadas, os esposos têm resistência com que elas fiquem neste ramo, por ser um trabalho que concentra um número elevado de trabalhadores homens. Relatam que há o preconceito de que a mulher vai para a construção civil para “arranjar homem”, muitas vezes como meio de prostituição, mas o fato de precisar trabalhar vence esse preconceito.

Eles falam mesmo que mulher de obra, é mulher à toa que quer homem, não vêem que a gente vai pra trabalhar (Bromélia - auxilia de obra).

O meu marido só deixa eu trabalhar lá porque eu fico no mesmo canteiro que ele. Ele não deixa eu mudar de canteiro, me vigia, vive falando pra eu sair (Tulipa - rejuntadeira).

Minha família, meu marido não gostam é que a roupa é de homem, tem muito homem lá, ele fica esperando eu sair do canteiro (Rosa – auxiliar de obra).

Meu companheiro não gosta muito, mas eu avisei que ia trabalhar lá, meu filho fica falando da roupa toda vez, é feio, mas eu tô trabalhando (Copo de Leite – auxiliar de obra).

Tem muitos que falam que lá na obra é lugar só pra home, até vizinhos, alguns parente. Até as roupas são de home rrsrrsrs... Mas eu não ligo preciso trabalhar, do dinheiro pra pagar as contas” (Margarida – rejuntadeira).

Segundo Poldi (2008), as trabalhadoras domésticas também tinham maridos que não queriam que estas trabalhassem fora e tivessem liberdade, querendo, somente, que estas ficassem com as responsabilidades do lar e dos filhos.

As mulheres trabalhadoras buscaram a construção civil fugindo do trabalho de empregada doméstica devido à desvalorização e ao preconceito da sociedade para com esta última ocupação. Contrariamente serviço de empregada doméstica, reconhecem qualidades do trabalho na construção civil, ao fato de terem carteira assinada, poderem usar uniforme, que lhe dá status de emprego, bem como melhores salários.

Quando a gente trabalha na casa de família, temos que trabalhar no sábado, e também ninguém respeita a gente, não tem hora pra nada, eu não quero mais trabalhar na casa dos outros (Margarida - rejuntadeira).

Nunca trabalhei fora, eu comecei na construção civil, pra não ser humilhada, sabe; por que trabalhar de empregada na casa dos outro você é muito humilhada, não valorizam. Tô começando na baixa função lá, mas vou crescer e ter trabalho melhor, aqui tem muito mais valor (Tulipa – rejuntadeira).

Precisava trabalhar, arranjaram na construção pra mim e ganho mais aqui, eu não gosto de trabalhar na casa de família; é muito ruim, eles não respeitam (Girassol - rejuntadeira).

Para Poldi (2008), as trabalhadoras domésticas e diaristas apontam o preconceito da sociedade em relação a estas ocupações, o que as levam a esconder tais condições, levando-as, inclusive, a terem preconceito sobre si mesmas. Segundo estas mulheres, dedicar-se exclusivamente ao lar e ao cuidado dos filhos é socialmente mais valorizado do que trabalhar fora de casa como trabalhadora doméstica. A própria vestimenta leva a um status sócio-profissional diminuído, inferiorizado em relação ao trabalho em empresas.

As trabalhadoras da construção civil veem o trabalho com satisfação, por não se situarem somente na reprodução social, no espaço privado, dentro de casa. Esta mulher que trabalha fora de casa pode sair, conhecer pessoas, fazer amizades e ter o próprio dinheiro, não ficando submissa ao esposo. Ao se auto-sustentarem, adquirem uma outra perspectiva de vida.

Lá a gente faz amizades, têm amigas é muito bom (Margarida - rejuntadeira).

Eu amo que faço, sempre sonhei trabalhar de uniforme, sempre achei lindo, tenho carteira, horário pra entrar e sair, não saio da construção, gosto dos colegas que fiz, já trabalhei em vários canteiros, conheço muita gente, é muito bom, fiz muitas amizades, não saio daqui (Bromélia – auxiliar de obra).

Eu gosto muito mesmo de trabalhar na construção não pretendo parar, lá a gente têm amigos, conhece muitas pessoas, amo o que faço (Flor de Lis – rejuntadeira).

Trabalhar lá é bom, as meninas são legais de trabalhar, eu tô gostando de trabalhar lá (Rosa – auxiliar de obra).

Poldi (2008) relata que as mulheres trabalhadoras domésticas, mesmo tendo jornadas de trabalho extensas, buscam o trabalho extra como uma forma de ocuparem o tempo, num sentido de liberdade.

As pesquisadas da construção civil preferem trabalhar de segunda a sexta-feira, em

jornadas de nove horas, com uma hora de almoço. No sábado, só trabalham quando a empresa solicita ou fazem hora-extra para completar o orçamento. Este é mais um fator que diferencia do trabalho de empregada doméstica. Gostam de trabalhar na construção civil por poderem folgar no sábado e por ser melhor financeiramente.

Passei a gostar mais de trabalhar lá, depois que recebi o salário (Tulipa - rejuntadeira).

O bom é que não precisamos trabalhar no sábado, só se a gente quiser, eu não quero, não vale à pena (Girassol – rejuntadeira).

Eu quando me pedem não vou trabalhar no final de semana, apesar de precisar do dinheiro, mas tenho que trabalhar em casa (Margarida – rejuntadeira).

Entretanto, esta entrada para ocupar um lugar de trabalho tradicionalmente masculino não se faz sem alguns conflitos, que emergem como divergência de opinião entre elas. Algumas consideram que a classe é muito discriminada e têm vergonha de dizer que trabalham neste setor, situação encontrada principalmente entre as que ocupam a função de rejuntadeira. Dentre estas, algumas pensam, inclusive, em poder ter outra profissão.

Eu não falo pra ninguém que trabalho na construção civil é ruim heim!!! Não adianta, eu não falo. Vou fazer um curso de enfermagem para melhorar de vida (Girassol- rejuntadeira).

Quando entrei tinha muita vergonha de falar que trabalhava na construção civil, mas agora eu falo quando me perguntam (Margarida – rejuntadeira).

Eu queria mesmo abrir um salão para ser cabeleireira, é o meu sonho, é o meu desejo, mas não tenho dinheiro pra isso ainda. Se Deus quiser vou abrir ainda (Tulipa- rejuntadeira).

Provavelmente, diante do incômodo da profissão tradicionalmente masculina e de um temor da perda da condição de ser feminina, buscam resolvê-lo visualizando, para o futuro, estarem em profissão que seja mais tradicionalmente feminina (cabeleireira e enfermagem).

Outro aspecto que aponta o incômodo da perda da feminilidade diz respeito ao uniforme de trabalho. Relatam preconceitos da família, da sociedade e delas próprias, por este ter uma aparência masculinizada, que acaba reforçando o caráter masculino do trabalho. Mas, se esforçam por destacar os sinais de feminilidade,

para reforçarem sua diferença em relação aos homens.

A roupa é de pião, é muito feia, é de homem. Aí eu coloco a botina, a calça, a blusa, o boné, o capacete parece que eu sou um homem. Aí eu tenho que trabalhar o dia todo com batom. Tinha que ser um uniforme mais feminino (Flor de Lis - rejuntadeira).

Tem muita gente que fala que é roupa de homem, que não parece uniforme de mulher, que é muito feia, mas eu não ligo, passo batom e pronto (Margarida – rejuntadeira).

Lá em casa meus filhos e meu marido ficam falando que a roupa é de homem rrsrs. Eu não gosto da roupa (Tulipa – rejuntadeira).

O uniforme é feio demais, eu não gosto, até nossos colegas quando vê a gente sem uniforme, eles estranham, fala: nossa como você é bonita (Girassol - rejuntadeira).

Pelos depoimentos acima observa-se que o incômodo com o caráter masculino do trabalho na construção civil ocorre, principalmente, entre as trabalhadoras rejuntadeiras, pois como veremos, são aquelas que exercem uma função diretamente competidora com os trabalhadores do sexo masculino e se vêem mais discriminadas.

Por outro lado, outras trabalhadoras sentem orgulho do trabalho que realizam na construção civil, por ser mais valorizado socialmente e ajudar no sustento familiar e no próprio.

Amo o meu trabalho, tenho orgulho, auxiliar de obra é uma profissão como outra qualquer, não é só porque é limpeza não é trabalho, não é profissão (Bromélia – auxiliar de obra).

Tenho muito orgulho de trabalhar lá no canteiro, a maioria das mulheres tem vergonha, eu não, tô até buscando fazer uns cursos pra eu subir mais lá na obra (Flor de Lis – rejuntadeira).

Trabalhar na construção civil é muito bom eu gosto, é trabalho (Flor Blue – rejuntadeira).

Eu amo o que faço, adoro passar em frente da obra quando ela está pronta, me orgulho quando vejo, pois sei que eu trabalhei ali naquela construção bonita (Carmélia – auxiliar de obra).

Porém, reforçam a necessidade de melhorar os estudos, realizar cursos para melhorar o salário ou conseguir um emprego considerado melhor.

Tenho pouco estudo, tinha que melhorar, mas minha cabeça não entra estudo, então sei que não vou conseguir um que pague mais, é difícil, sabe (Margarida – rejuntadeira).

Pra gente melhorar lá dentro da empresa tem que melhorar o estudo e fazer curso, eu tô fazendo, gosto do meu trabalho (Flor de Lis – rejuntadeira).

Eu adoro o que faço, tô até fazendo um curso pra colocar cerâmica (Carmélia – auxiliar de obra).

As pessoas têm que buscar fazer curso pra crescer na construção, não podem ficar paradas, têm que estudar (Bromélia – auxiliar de obra).

Essa categoria de trabalhadoras é constituída de pessoas de menor nível socioeconômico e de escolaridade, condições que se determinam, mutuamente, na medida em que precisaram adentrar no mercado de trabalho precocemente, para sobrevivência de suas famílias de origem, dificultando as possibilidades de ocuparem profissões mais valorizadas social e economicamente.

5.1. 2 Trabalho de mulheres na construção civil

As mulheres com função de auxiliar de obra desenvolvem atividades de limpeza. Para exercê-las, não foi preciso capacitação específica, justificando o fato com argumentos próprios de uma cultura que naturaliza estas atividades para as mulheres, que as aprenderam desde pequenas, em casa, considerando-as “instintivas”. Aliás, chegam a reconhecer que é prerrogativa das mulheres o exercício destas atividades, por serem mais competentes para isso.

Trabalhar na limpeza é mole, toda mulher sabe fazer, não é nada diferente é só limpar (Flor Copo de Leite- auxiliar de obra).

A mulher possui instinto de limpeza. Mas o ritmo do trabalho é pesado, temos que limpar, carregar entulhos, empurrar carrinhos pesados (Carmélia - auxiliar de obra).

Acho o trabalho leve, fácil limpar, não tem nada de mais. Existe trabalho que só os homens conseguem fazer, a limpeza é das mulheres, sabe, porque eles desperdiçam muito materiais, não ligam (Orquídea – auxiliar de obra).

Como atividade instintiva, não difere daquela realizada por alguns animais (BRAVERMANN, 1987), não tendo valor social ou de troca, o que constitui a base para sua desvalorização, seja exercida sem remuneração no interior da própria família, seja remunerada como empregada doméstica ou como auxiliar de obra na construção civil.

O depoimento seguinte expressa o conflito entre o sentido do trabalho na economia social (produtivo, quando acrescenta valor ao produto) e o da economia pessoal (realizado para satisfação de necessidades humanas, mesmo que não seja na forma de mercadoria), ao afirmar a atividade na limpeza como um trabalho, tendo em vista o caráter de esforço físico dirigido a uma intenção e resultado de uma relação de sujeição em troca de salário.

Eu penso que auxiliar de obra é como uma profissão qualquer, não é só porque é limpeza não, é trabalho, a gente trabalha e muito. Não é só porque é limpeza que não é trabalho, a pessoa passa espátula para tirar o excesso de tintas que deixam do rejunte, depois lava e passa a esponja também, a gente dá duro. E mais se você está num lugar limpando, quase acabando, e se te chamam pra ir pra outro limpar, você tem que ir, não querem nem saber (Bromélia - Auxiliar de obra).

Apesar da facilidade que têm em realizá-la, a maioria das que exercem função de limpeza considerou que, na construção civil, é uma atividade desgastante, que causa grande desgaste físico, tendo em vista obrigação em carregar entulhos pesados.

O ritmo de trabalho é pesado, você tem que se organizar senão chega no final do dia você tá morta de tanto limpar, passar a esponja (Bromélia - auxiliar de obra).

Devíamos ganhar mais sabe como os outros, o nosso trabalho é muito cansativo a gente rala pra limpar e uma hora tá num canteiro, noutra tá em outro (Rosa- auxiliar de obra).

É um trabalho bom, mas cansa de ficar esfregando, a limpeza é pesada (Copo de Leite).

Reforçando uma concepção sócio-cultural da fragilidade das mulheres do ponto de vista da força física (e, com conotações sobre suas competências sociais, em geral), uma das entrevistadas relatou que, sendo muita a carga pesada para carregar, recorrem e conseguem a ajuda de amigos homens, no trabalho.

Já as trabalhadoras com função de rejuntadeira realizam rejunte de ladrilhos em apartamentos e piscinas, e consideram que trabalhar no rejunte compensa financeiramente por trabalharem por produção, o que não ocorre na limpeza. Não há exigência de curso e o treinamento é feito sem informações anteriores sobre as funções que desempenharão, e os riscos que terão de lidar. O aprendizado foi considerado fácil e ocorreu com a prática, após observarem outros trabalhadores

realizando, ou através do companheiro ou de familiares que conhecem a função.

Quando eu entrei, o tio do meu marido, e ele que me ensinou, ficava vendo e aprendi (Tulipa –rejuntadeira).

Aprendi vendo as minhas amigas trabalhando, não fiz curso pra isso, é fácil (Margarida – rejuntadeira).

Não precisa de curso pra trabalhar nessa função, você já começa fazendo mesmo (Girassol – rejuntadeira).

Você, quando entra começa a trabalhar naquilo, não tem curso, é só olhar e fazer (Flor Blue – rejuntadeira).

Entretanto, consideram uma atividade cansativa por realizarem a dupla função de rejuntarem e, ao mesmo tempo, limparem. Além de, muitas vezes, terem que trabalhar ao sol.

É muito cansativo, principalmente quando trabalhamos no sol. Mas deixamos o lugar limpo... não é igual o local que os homens ficam trabalhando. [...] Trabalhamos nove horas, algumas fazem hora extra, eu não porque cansa muito, principalmente se vamos pra piscina (Margarida-rejuntadeira).

As mulheres do rejunte às vezes forram o chão, aí fica muito mais fácil pra gente limpar, os homens sujam tudo, são porcos demais (Orquídea - auxiliar de obra).

A mulher é mais caprichosa, desperdiça menos material, elas rejuntam e limpam. Os homens não tão nem aí quando vai dando quatro horas da tarde, se eles têm massa ainda, jogam fora, não ficam até acabar o material que prepararam. Nós não fazemos isso, é cansativo o trabalho (Flor Blue - auxiliar de obra).

As mulheres deixam o lugar mais limpo mesmo. Acho pior quando vamos trabalhar na área de fora no sol (Girassol – rejuntadeira).

Mesmo nesta função, recorrem a características de habilidades inscritas socioculturalmente no gênero feminino (zelo, capricho, limpeza) para valorizar seu trabalho, que pode ser um diferencial competitivo no mercado de trabalho e possibilitar consolidar seu lugar na construção civil, na medida em que venha a melhorar a produtividade do trabalho.

Essas características podem estar, também, associadas ao surgimento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) em diferentes processos de trabalho, visto que, em funções desvalorizadas, por serem reduzidas à realização de alguns movimentos repetitivos (como em linhas de montagem), encontram na velocidade e na superação de metas os únicos meios de valorização simbólica de sua competência (BORGES,

2001).

Porém, contrapondo-se a isso, apesar das horas-extras serem remuneradas e algumas trabalhadoras pesquisadas aceitarem fazê-las aos sábados para completar a renda familiar; a maioria não aceita e acha que, financeiramente, não compensa, preferindo descansar.

Eu não trabalho sábado, prefiro ir à praia, sair com meus amigos, chega já trabalhei a semana toda (Girassol - rejuntadeira).

Nossa, eu trabalhei um mês todo no final de semana, e quando fui ver o meu salário, fui descontada em um monte de coisa, eu que não trabalho mais, não vale a pena (Tulipa - rejuntadeira).

Eu trabalho no final de semana; se a gente quer um pouco mais de dinheiro temos que esforçar, senão a gente não consegue. Eu preciso, aí trabalho (Flor de Lis – rejuntadeira).

Se precisar eu vou trabalhar, não nego preciso do dinheiro, eu também gosto do que faço (Carmélia – auxiliar de obra).

Por outro lado, conforme mostra o depoimento abaixo, as novatas se esforçam muito até perceberem que não são valorizadas por isto. A partir de então, passam a respeitar os próprios limites.

Quando você é nova na obra, você não manja das coisas, só depois que você vai percebendo. No início você se mata de tanto esfregar com a esponja, quer deixar um brilho, se mata de tanto trabalhar, limpar os canteiros e também fica pegando muitos pesos. Só depois que você começa a perceber que não vale à pena, aí você nega fazer isto com você. Aí, então, você começa a mudar o seu ritmo, senão você se acaba e fica doente mesmo (Bromélia – auxiliar de obra).

Mas parece que isto é possível somente na função de auxiliar de obra, uma vez que a rejuntadeira ganha por produção.

Com relação à participação no planejamento ou reuniões da empresa, nenhuma mulher é chamada a participar, cumprem apenas as determinações dos encarregados sobre a organização do trabalho. As reuniões, quando acontecem, são para passar informações ou algum comunicado, não sendo convidadas a opinar ou participar das decisões, situação contrária à que acontece com os trabalhadores homens nestas mesmas empresas; o que, muitas vezes, leva as mulheres a serem menos participativas nas reivindicações sindicais.

Lá as mulheres não opinam em nada, só fazem o que manda. Às vezes estamos num canteiro trabalhando e de repente o encarregado manda a gente pro outro canteiro, nem esperam a gente terminar, aí nós vamos né (Margarida - rejuntadeira).

Na minha empresa não chamam a gente pra nenhuma reunião ou planejamento, só trabalhamos (Girassol – rejuntadeira).

Não chamam a gente pra nenhuma reunião, nem planejamento, quanto tem reunião são só com os homens pra decidir que material comprar, às vezes, nós sempre ficamos de fora (Bromélia – auxiliar de obra).

Não participamos de reuniões, só quando o encarregado quer falar alguma coisa, passar a programação que, muitas vezes, não é cumprida, ele chama a gente e fala (Orquídea – auxiliar de obra).

Não participamos de nenhuma reunião, só somos informadas pelo encarregado o que temos que fazer. Eles que decidem tudo (Carmélia – auxilia de obra).

Esta situação demonstra como se reproduzem, no local de trabalho, as opressões das relações sociais de gênero, onde cabe às mulheres somente obedecerem aos homens. Estas opressões são, também, encontradas, anteriormente, na divisão social entre trabalho “produtivo”, no espaço público, para os homens, e trabalho “improdutivo”, no espaço privado dos lares, para as mulheres; aqui como lá são produzidas “domesticidade”, sujeição, dependência e inferioridade.

Para Hirata (2007), a precarização e vulnerabilidade do trabalho e do emprego deve ser correlacionada à sua composição sexuada, mesmo com o aumento que vem ocorrendo do emprego feminino. As desigualdades entre homens e mulheres ocorrem não somente no mercado de trabalho, mas também nas atividades domésticas e na família.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é a divisão social do mesmo, sendo decorrente das relações sociais entre os sexos, que é um fator importante para a sobrevivência dessas relações: tendo o homem características para sua designação à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva, dando ao homem funções de maior poder social.

5.1.3 Gênero e relacionamentos no trabalho

Convidadas a falar sobre os relacionamentos com colegas mulheres e homens no trabalho, as auxiliares de obra relatam que preferem trabalhar com as mulheres, pois dividem o trabalho.

As mulheres são boas para trabalhar, sempre estamos fazendo o serviço juntas na limpeza (Flor Rosa – auxiliar de obra).

Na obra tem mais mulher na limpeza, eu gosto de trabalhar com elas. Dividimos as tarefas (Flor Orquídea – auxiliar de obra).

É legal trabalhar com as mulheres, elas são muito limpas, no canteiro que trabalho tem mais mulheres na limpeza e rejunte. É bem melhor porque o lugar fica mais limpo, gastamos menos material e mais rápido pra limpar (Copo de leite – auxiliar de obra).

Entre as rejuntadeiras, não houve a referência ao trabalho mais coletivo, sendo, inclusive, destacado que há maior competição entre elas, pois quem trabalha mais ou pega canteiros maiores ganha mais, o que acaba gerando brigas. Mas, mesmo assim, algumas relatam preferir trabalhar com outras mulheres, por serem mais organizadas, econômicas, caprichosas no serviço e mantêm o ambiente de trabalho mais limpo.

Eu gosto de trabalhar com as mulheres, o canteiro fica mais limpo, elas não são porcas como os homens, a gente é mais organizada (Flor Blue – rejuntadeira).

Trabalhar com mulheres é bom, gosto; não gastam muito material, limpam mais, elas ficam falando pelas costas, mas eu gosto de trabalhar com elas Margarida - rejuntadeira).

Apesar das mulheres serem fura olho, algumas, gosto de trabalhar com elas, é bom (Girassol – rejuntadeira).

Muitas auxiliares de obra, mas principalmente as rejuntadeiras, consideram as mulheres mais “fofoqueiras”, ao contrário dos homens, o que leva a algumas preferirem lidar com o sexo masculino por serem mais diretos, sinceros e estabelecerem diálogo claro; mesmo que eles lhes discriminem, não ensinando o trabalho - coisa que fazem para os outros homens. Destacam, também, o fato de serem irmãs, “meio mães” e alegrarem o canteiro de obras.

As mulheres furam um olho da outra, elas fofocam muito, isto é em todo canteiro; bem eu acho (Flor de Lis - rejuntadeira).

Prefiro a relação com os homens para diálogo, eles são menos fofoqueiros, são diretos quando tem algo pra te dizer. Mas a mulheres trazem mais alegria no canteiro de obras, elas, às vezes, fazem papel de mãe irmã. Há brigas, às vezes, entre as mulheres. Como exemplo, se uma rejunta uma parte e a outra uma outra parte no mesmo canteiro e recebem, no final do mês, diferente, as duas brigam muito e tem fofoca (Flor Bromélia - auxiliar de obra) .

Tenho outras amigas que trabalham comigo, prefiro trabalhar com os homens, apesar deles não nos ensinar, mas são mais tranquilos, as mulheres são fofoqueiras demais (Flor Margarida - rejuntadeira).

As mulheres são muito falsas e fofoqueiras, os homens são mais sinceros (Flor Girassol - rejuntadeira).

No que diz respeito ao relacionamento com os colegas do sexo masculino, relataram que estes fazem piadas e dão cantadas, principalmente aqueles homens que trabalham em canteiros que não há mulher trabalhando. As mulheres, quando se impõem, são respeitadas. As trabalhadoras do rejunte relatam que eles desvalorizam as trabalhadoras que ocupam a mesma função, pois se tornam, para eles, competidoras. Estes as chamam de lerdas, dizem que lugar de mulher é na limpeza e que os outros serviços são de homens (principalmente os melhores remunerados). Não lhes ensinam o serviço, fazem de tudo para dificultar seu trabalho, tentando desestimulá-las.

Alguns homens ficam falando assim: que se hoje você ensina uma mulher no canteiro e hoje ela carrega a pá, amanhã ela tá carregando o carrinho e querendo mandar em você. Eu falo que nós vamos usar o capacete azul, vamos ser igual a Dilma (Bromélia- auxiliar de obra).

A discriminação com os pintores é bem maior. Eles acham que carrinho de mão é só pra homem, que a mulher é só pra varrer, tem medos que as mulheres vão pegar o lugar deles, aí não ensinam (Carmélia- auxiliar de obra).

Eles se acham mais espertos, ficam dizendo que a gente é lerda, só que eles não limpam, deixam tudo sujo, a gente deixa limpinho pras colegas, eles não forram , não querem nem saber. Há!! E gastam muito material. Os homens não gostam da gente trabalhando com eles, sabe; ficam falando, rindo, mas eu não ligo, não tô nem aí. É que eles têm medo da gente tomar o lugar deles rsrs (Margarida – rejuntadeira).

Os homens não gostam muito de ensinar a gente, eles ficam só observando o nosso trabalho, acham que são mais rápidos que a gente (Flor Blue - rejuntadeira).

Para as trabalhadoras, a relação com o chefe do canteiro (encarregado) é normal ou considerada boa, sendo que eles, quando se direcionam a elas, é para informar as tarefas do dia. Mas estas percebem diferenças no tratamento dele com elas, quando

comparado ao que estabelece com os trabalhadores do sexo masculino, pois conversa mais com eles e os tratam melhor. As trabalhadoras se sentem mais pressionadas a realizarem as tarefas e, principalmente as rejuntadeiras, se sentem cobradas para andarem rápido no rejunte, não existindo confiança no trabalho das mulheres. As trabalhadoras do rejunte relatam que os melhores canteiros são oferecidos aos homens.

Sempre o melhor canteiro é para os homens, ficam falando que eles são mais rápidos, só que eles não vêem que gastam muito material, que eles não limpam, as mulheres não são assim, elas não gastam muito material (Margarida – rejuntadeira).

Ah, eles lá só chegam pra falar onde temos que limpar, fazer; se é pra mudar de canteiro (Copo de leite – auxiliar de obra).

A cobrança é maior com nós mulheres, ficam querendo que a gente anda rápido, não tão nem aí se está desperdiçando material (Girassol – rejuntadeira).

Lá no canteiro, às vezes, os supervisores ficam pressionando, mandando a gente acabar logo, existe diferença, sim, eles confiam mais nos homens do que nas mulheres (Bromélia – auxiliar de obra).

Finalizando a apresentação das representações das trabalhadoras sobre seu trabalho na construção civil, parece que esta nova inserção inaugura ou reforça o sentimento da possibilidade de expansão da conquista do espaço público. Todas relatam não se sentirem diferentes por trabalhar na construção civil e, principalmente, na limpeza, que é o setor onde existem mais mulheres; percebem que elas têm capacidades de irem além da limpeza e rejunte, podendo chegar a cargos de chefia.

Bem, eu penso que a mulher pode muito mais que ficar limpando, ela é capaz de crescer, fazer cursos, podendo ser chefe usar capacete azul (Bromélia – auxilia de obra).

Todos nós temos capacidades, eu saio daqui e estou fazendo um curso que tô adorando, quero mais, quero subir (Carmélia – auxiliar de obra).

Eu tô terminando um curso e já penso em fazer outro, eu vou longe nesse meu trabalho (Flor de Lis – rejuntadeira).

É importante fazermos cursos, estudar para melhorar de profissão e salário (Tulipa – rejuntadeira).

Mas o sentimento de conquista do espaço público é expressão de uma realidade contraditória, pois, todas as trabalhadoras se sentem valorizadas quando veem a

obra terminada, mas acham que deveriam ganhar mais devido ao trabalho que realizam. Existe o sentimento de valor decorrente da participação na construção da materialidade socialmente valorizada (a obra da construção civil), concomitantemente ao sentimento de falta de reconhecimento social expresso nos baixos salários recebidos em função do trabalho realizado.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão social do trabalho possui dois princípios: o da separação – trabalho de homem e trabalho de mulher, e o hierárquico – que o trabalho de homem vale mais que o trabalho de mulher.

Entretanto, para além da compreensão possível em termos da exploração de classe, nesta situação se visualiza um aprofundamento da exploração pelas relações de gênero, adequadamente instrumentalizada pelo capitalismo, na medida em que mulheres e homens não encontram oportunidades semelhantes para a barganha dos melhores trabalhos e melhores rendimentos. As trabalhadoras rejuntadeiras se sentem valorizadas, gostam do que fazem, preferem trabalhar nessa função do que como empregadas domésticas. Mas recebem poucas obras e, conseqüentemente ao final do mês ganham menos, apesar de trabalharem muito e mais que os homens.

Para Hirata (2007), com a globalização ocorreu um aumento dos empregos para as mulheres, sendo que o trabalho vulnerável, flexível e em tempo parcial ocorrendo nos países do Norte (Europa e EUA) e nos países do Sul, (América do Sul e Áfricas) o trabalho informal. Entretanto, ambos não possuem status nem proteção social, sendo empregos precarizados, instáveis e pouco valorizados, onde as possibilidades de melhora de carreira são quase nulas e os direitos sociais são inexistentes para os trabalhadores.

5.2 RELAÇÕES ENTRE TRABALHO E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Quando estimuladas a falar sobre como se sentiam no final do dia de trabalho, várias relataram cansaço; mas que, mesmo assim, conseguiam realizar as tarefas do lar. Os períodos em que se cansam mais são aqueles em que ocorre pressão por cumprimento de metas e de prazos para entrega da obra. As trabalhadoras mais

antigas no ramo da construção civil disseram que, no início, quando entraram na empresa, se esforçavam muito e chegavam em casa muito desgastadas, mas com o tempo, aprenderam a dividir as tarefas, mesmo quando há pressão da organização do trabalho para cumprir as metas. Somente uma trabalhadora disse se sentir normal. Associam o cansaço ao peso, quando têm que carregar material ou entulhos e quando há excesso de serviço.

Quando tem muito apartamento pra limpar e devido a obra ter atrasado pra entregar, a gente trabalha muito, aí cansa mesmo. Uma hora tá num apartamento, outra hora tamos em outro (Rosa – auxiliar de obra).

Nossa, no dia que mandaram a gente rejuntar a piscina e tinha prazo, trabalhar no sol, aquele dia morri, trabalhei muito. (Margarida – rejuntadeira).

Meu joelho tá até com problema, de ficar agachada. Tem vez que é pesado lá (Girassol – rejuntadeira).

Ficar limpando, cansa. Principalmente os homens não ajudam e são porcos. Os banheiros é imundo por causa deles (Orquídea – auxiliar de obra).

A exemplo das trabalhadoras domésticas estudadas por Poldi (2008), as trabalhadoras da construção civil necessitam usar seus corpos e tirar o máximo de proveito dele. O corpo é associado a uma máquina que precisa estar em funcionamento pra não enferrujar e o trabalho possibilita isso, quando mantém o corpo sempre em movimento.

As trabalhadoras estudadas citaram diversos riscos ocupacionais de adoecimento e as morbidades que apresentam, a eles relacionadas. Os principais fatores de risco de adoecimento no trabalho foram: os produtos químicos, causadores de alergias e dermatites; o esforço para esfregar o chão e fazer rejunte, causando lesões por esforços repetitivos (LER); as duplas e triplas jornadas de trabalho, causando estresse, e a obrigatoriedade do uso de botas, causando feridas nos pés e unhas. As que possuem pouco tempo na construção civil relatam que não adoeceram no período.

A minha mão é grossa, seca, minhas unhas são feias, já tive machucado no pé devido à bota, somos obrigadas a usar. Tem também muitas mulheres com alergia aos produtos de limpeza que usam para limpar ou até mesmo o pó da obra, e têm algumas com LER porque esfregam com muita força pra limpar, principalmente o chão, não sabem ainda como mudar o ritmo e lá vejo algumas pessoas estressadas, até os homens (Carmélia – auxiliar de obra).

As mulheres têm alergias ao material que a gente tem que usar pra limpar, elas espirram ou ficam com a mão vermelha, eu, graças a Deus, ainda não fiquei (Rosa – auxiliar de obra).

Machuquei meu joelho lá. Ele era, antes, bonzinho, agora dói muito. Mas não sei, acho que não tem a ver com o trabalho (Margarida – rejuntadeira).

As mulheres têm mais alergias e dores nas mãos e joelhos, é diferente dos homens que têm mais dores nas costas e as mulheres tem dupla quando não tem tripla jornada de trabalho, porque quando a gente acaba a hora na obra tem em casa, e os estudos, cursos de algumas, aí ficam estressadas mesmo rrsrrsr (Girassol – rejuntadeira).

De acordo com Borges (2001), podem ser reconhecidos na atividade destas trabalhadoras alguns fatores que concorrem para a causalidade das LER, como: trabalho fragmentado e com repetição de movimentos; necessidade de manutenção de algumas posturas com sobrecarga estática de determinados grupamentos musculares, falta de participação no planejamento da atividade, pagamento por produção e pressão por cumprimento de metas.

Ao serem perguntadas se estas formas de adoecimento são diferentes daquelas por que passam os homens na construção civil, todas relataram que os homens faltam mais ao serviço, principalmente na segunda-feira, devido à ressaca do uso de bebidas alcoólicas no fim de semana. Além disso, eles sentem mais dores nas costas/coluna porque pegam mais peso que elas e trabalham em posição errada. Algumas trabalhadoras disseram que as mulheres aguentam mais as dores que os homens e que, quando chegam apresentar atestado médico, é porque estão muito doentes. Não usam o atestado por medo de perder o emprego, se sujeitando às necessidades de sobrevivência. Entretanto, não há interesse da empresa com a saúde dos trabalhadores, só querem mão-de-obra barata, mediante o que é relatado.

Os homens faltam mais mesmo, por qualquer coisa, até alguns inventam dor, principalmente aqueles que bebem, que são muitos, que fica levando eles a depressão. Aí, não na segunda, tão de porre. Até já sabemos quando faltam (Carmélia – auxiliar de obra).

Na empresa os homens faltam mais por qualquer coisa, dor até da dor pequena, tudo é atestado médico. A mulher, não aguenta mais, prá afastar tem que tá com muita dor, não aguentando mesmo. Vejo que os homens ficam mais doentes da coluna eles abaixam errado, pegam peso de qualquer jeito e têm muita LER (Bromélia – auxiliar de obra).

Lá na empresa as mulheres não se afastam muito, é mais difícil isto. Também vejo que tem mais homens faltando o serviço principalmente pela bebida, chega sexta aí já começa e quando é segunda, não vão tão de ressaca, porre (Girassol – rejuntadeira).

Os homens adoecem muito de coluna, pegam peso errado, ficam em posição errada, ficam doente por qualquer coisa, não aguentam muito são mais fracos que a gente. As mulheres têm mais cuidado em fazer a tarefa e também a gente não aguenta muito peso. As mulheres não usam muito de atestado como os homens pra ficar afastada elas tem mais medo de perder o emprego (Flor de Lis – rejuntadeira).

Reconhecem que as mulheres cuidam mais da saúde. As trabalhadoras auxiliares de obra relataram não terem adoecido e expressam a necessidade de estabelecer os limites do próprio corpo, diante das pressões pela produção. Parece que uma condição para que isto aconteça é o caráter coletivo que imprime à atividade, de trabalho conjunto dividido entre colegas. Somente no trabalho vivenciado e exercido coletivamente é possível aprender e transmitir experiências do coletivo, inclusive de como lidar com as pressões estressantes da organização do trabalho para evitar o desgaste à saúde.

Às vezes a gente trabalha, junta com uma colega dividimos as tarefas, pra não ficar pesado e entregar rápido. As pessoas, tinham que participar mais das reuniões, principalmente as mulheres, muitas nem sabem o que está acontecendo com os colegas de trabalho da construção, fora que ficam esperando que os outros façam por eles, assim não dá tem que participar (Orquídea – auxiliar de obra).

Quando a gente entra, se mata de tanto limpar esfregar, depois a gente pega a manha e sabe como esfregar, limpar sem se estressar. Só que temos que saber dividir as tarefas, se hoje não dá pra fazer, faz amanhã, temos que respeitar o nosso ritmo, só que a gente só aprende mais tarde a mudar o comportamento, e pra alguns já é tarde, já tá doente. Os antigos das obras já têm experiência, o trabalho acaba rendendo mais e não ficam doentes (Bromélia – auxiliar de obra).

Eu graças a Deus nunca me afastei, temos que respeitar o nosso corpo, ele tem limite, não dá pra adoecer (Copo de leite – auxiliar de obra).

Temos que perceber e aprender a respeitar nosso limite, não damos conta de tudo mesmo, senão adoecemos (Rosa – auxilia de obra).

Por outro lado, entre as trabalhadoras rejuntadeiras, algumas relataram sua preocupação com a possibilidade de adoecerem devido aos riscos ocupacionais, particularmente o estresse. A organização do trabalho em que estão inseridas, onde o trabalho é realizado e controlado individualmente (inclusive com repercussões na remuneração recebida, por produção alcançada), dificulta o estabelecimento de uma consciência do trabalho coletivo e da experiência transmitida entre trabalhadores. Após uma aprendizagem da tarefa, quando iniciaram a função, através da experiência coletiva (vendo outros trabalharem), passam a depender exclusivamente

de si mesmas, num sistema de relações que valoriza a competição. Talvez, por isso, apesar da maioria das pesquisadas afirmarem não ter adoecido, muitas referem a procura de consultas médicas nos postos de saúde ou hospitais públicos. Mas algumas delas percebem que devem se preocupar com as doenças do trabalho e, também com a necessidade de voltar a regular a própria saúde: saber o que devem fazer para melhorar a alimentação, diminuir o “corre-corre”. E, inclusive, que existem doenças que não têm como evitar, e que o estresse baixa a imunidade.

Temos que respeitar nosso corpo, não adianta ficar no corre-corre, senão a gente fica mesmo doente. Se a gente vai além do que conseguimos fazer, ficamos estressadas e o estresse abaixa nossa imunidade e ficamos doente à toa, temos que respeitar (Flor de Lis – rejuntadeira).

Quando fico doente, busco um médico ou na Unidade de Saúde do meu bairro ou no Hospital para saber o que é e o que está acontecendo comigo. Nós, temos que observar a nossa doença e se é o trabalho que está fazendo isto, temos que olhar o que estamos fazendo de errado e mudar o nosso jeito, senão podemos piorar cada vez mais (Margarida – rejuntadeira).

Em relação ao enfrentamento de situações conflitantes da Organização do Trabalho, algumas trabalhadoras não vêem nada de estressante. Uma das trabalhadoras auxiliares de obra relata que as novatas consideram estressante o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), pois as deixam feias.

Eu vou falar a verdade, não uso aquela roupa toda não, com a blusa e a calça a gente já parece homem, não uso mesmo (Girassol – rejuntadeira).

Sabe o EPI as novatas não usam, você pode percorrer os canteiros e vai ver como é, elas não querem usar, principalmente porque falam e realmente ficamos mais feias, aquele uniforme é feio (Carmélia – auxiliar de obra).

Aquele uniforme é muito feio, com o uso do EPI fica mais, você quando entra na obra é novata, fica preocupada com a aparência, quer lógico, ficar bonita, aí não usa. Só depois que começa a ver os acidentes acontecendo, você começa a usar o capacete, a bota (Bromélia – auxiliar de obra).

Eu não uso o EPI, não gosto (Orquídea – auxiliar de obra).

O esforço em não perder a feminilidade, pelo uso de roupas e equipamentos “masculinizantes”, denota uma atitude de resistência diante de uma organização do trabalho despersonalizadora, que não contempla necessidades profundas de identidade de gênero.

As trabalhadoras auxiliares de obra questionam a falta de organização e programação do trabalho, pois, às vezes, estão limpando um canteiro e,

repentinamente, têm que ir correndo limpar outro, principalmente se há prazo pra ser entregue e está atrasado. Outra situação citada por elas como estressante é quando têm que solicitar algum homem do canteiro para ajudar a carregar peso, sendo necessário implorar ou falar com o supervisor.

Lá é assim: você às vezes tá limpando um lugar, nem acabou, aí seu encarregado manda você largar e ir pra outro lugar. Nem quer saber, se você tá quase acabando, tem que largar e ir (Rosa – auxiliar de obra).

Você às vezes tá limpando um lugar, e está cheio de entulho pesado. Aí, a gente pede pra um colega, mas às vezes ele não quer pegar, porque fala que não é serviço dele. Eu não pego, fico esperando o encarregado pedir algum homem pra pegar. Já peguei muito peso, hoje não faço (Carmélia – auxiliar de obra).

Eu já peguei muito peso, agora não faço peço a um colega pra me ajudar, se não tem fico esperando ou falo com o supervisor, não pego mesmo (Bromélia – auxilia de obra).

Estes relatos expressam a condição sócio-cultural de sujeição das mulheres, que se inicia com a posição de inferioridade diante do poder da força masculina, e continua com a sujeição à hierarquia, que lhe impõe a forma de trabalhar sem respeitarem sua capacidade de organizarem e planejarem o trabalho. Diante disso, não expressam resistência, além daquela relatada anteriormente, de não se sujeitarem aos ritmos de trabalho para preservarem sua saúde, mas como estratégia de sobrevivência do que de enfrentamento explícito.

Por outro lado, as trabalhadoras do rejunte entraram em conflito quando o encarregado diminuiu o número de apartamentos para exercerem esta atividade, dizendo que iria colocá-las como auxiliar de obra, rebaixando, assim, seus rendimentos financeiros.

Teve um dia destes, lá na obra, que o encarregado começou a falar que iriam colocar a gente na limpeza. Começamos a ficar com raiva, então começamos a não trabalhar. Mas lá as muié não são unidas, umas começaram a falar que não iam porque precisam do dinheiro pra sustentar a família, outras falaram que não podem fazer porque precisa trabalhar. Aí não deu certo (Margarida - rejuntadeira).

É, as mulheres não são unidas como os homens. A maioria tem medo de perder o emprego, até porque não tem muito estudo, tem filhos (Girassol – rejuntadeira).

Argumentaram que os homens produzem mais, mas que a qualidade do serviço não é igual ao delas; chegaram a pensar em fazer greve, mas muitas recuaram por ser

este seu “ganha-pão”.

Novamente, explícita-se a situação de sujeição e dominação de mulheres trabalhadoras, com manifestações de resistência abortadas devido ao longo período histórico em que vem sendo construída socialmente. Talvez, isso explique, em parte, o fato das mulheres “reclamarem menos” que os homens.

Por fim, quando perguntadas sobre afastamento por doença ou acidente de trabalho, todas as trabalhadoras relataram não ter ocorrido com elas. Entretanto, algumas disseram que machucaram os pés por causa da bota, mas que não se afastaram. Outra reclama que o joelho dói muito, mas vai trabalhar, mesmo assim. Foram citados acidentes que já aconteceram com colegas na obra, que motivaram afastamento do trabalho: uma, decepou o dedo com ferramenta, enquanto, no mesmo dia, ocorreu acidente com um trabalhador, levando-o ao óbito.

Eu já machuquei muito, meus dedos é horroroso, mas a gente dá um jeito e vai trabalhar (Carmélia – auxiliar de obra).

Sinto dores no joelho, tem dia que dói muito mesmo, não dá nem pra andar direito. Mas, fazer o que? (Margarida – rejuntadeira).

Lá na obra, já teve gente que se machucou com pau que caiu na cabeça, a sorte é que estava de capacete (Bromélia – auxiliar de obra).

Minha mão é grossa, ressecada, tenho calos. Sei que muita gente já se machucou na obra (Flor de lis – rejuntadeira).

Diante dessas falas das trabalhadoras, confirmam-se os riscos de acidentes nas ocupações que ocupam na construção civil, mesmo que tentem minimizar o risco de se acidentarem durante as tarefas laborais.

5.3 RELAÇÕES ENTRE AS ESFERAS PÚBLICAS E PRIVADAS

As trabalhadoras casadas ou com união estável relataram que ao voltarem do serviço têm que dar conta, sozinhas, dos serviços domésticos. Isso ocorre, também, para uma das que se encontram na condição de separada, com filhos já grandes.

Eu que faço tudo na minha casa, as crianças não me ajudam, nem meu esposo, eles querem tudo na mão, se não faço ninguém faz, até o prato de comida deles eu que faço e entrego na mão. Se eu não faço, principalmente

para o meu marido, vocês acreditam que ele não come. Tudo sou eu, o meu marido é muito machista, ele só ajuda a pagar as contas mesmo (Rosa – auxiliar de obra).

Lá em casa, às vezes eles me ajudam, se eu pedir. Mas sou eu que faço tudo, não tem jeito (Copo de Leite - auxiliar de obra).

Nossa, chego em casa e vou fazer as coisas. Às vezes, a menina me ajuda, mas você sabe né, tem que ficar falando, pedindo. No sábado, vou lavar roupa, faxina (Margarida – rejuntadeira).

Portanto, do ponto de vista dos históricos conflitos que as mulheres enfrentam na relação entre as esferas pública e privada, particularmente entre as que detêm os papéis de esposa e/ou mãe, parece preponderar uma cultura patriarcal, no qual o marido e/ou filhos esperam que elas, mesmo trabalhando fora, tenham que assumir suas “responsabilidades” de trabalho em casa, de reprodução (ou cuidado) da força de trabalho para o espaço público: maridos e filhos. Apesar do conflito gerado, parece que algumas acabam assumindo este “mandato”, mesmo quando não há a presença de um marido que exerça coerção cotidiana.

Mas a presença dele reforça esse sentido, pois, inclusive, pressiona para deixarem o emprego e voltarem à exclusividade do trabalho no lar. Além disso, também é uma situação que os faz dependentes dela (no caso, inclusive, para fazerem seu prato de comida).

Eu saio do serviço correndo e chego em casa vou fazer janta, lavar roupa, ver menino, até janta tenho que dar na mão deles senão ninguém come. Ele fica falando que é pra eu sair da firma que as crianças precisam de mim, principalmente a menina que tá ficando moça, ele tem medo de acontecer alguma coisa com ela então tenho que tomar conta. Aí eu to pensando em sair de lá, preciso do dinheiro, mas vou ver (Tulipa- rejuntadeira).

Para Cyrino (2009), a noção de cuidado socialmente construída é como um atributo da mulher, onde acaba sendo inevitável esta situação de desigualdade na distribuição das tarefas do lar. Sua pesquisa mostra que as mulheres são a favor da igualdade de oportunidades entre os homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho, mas estas manifestam ideias e comportamentos de que a dedicação, a conservação e o cuidado familiar pertence a elas.

Assim, a mulher duplica suas tarefas, sendo esta muito importante dentro de casa e não tem com quem deixar os filhos. Para trabalhar, tem que duplicar sua tarefa, cumprindo suas funções dentro e fora de casa (RODRIGUES, 1978). O trabalho

doméstico é instituído como natural da mulher e torna-se, por isso, um obstáculo à liberdade delas no mercado de trabalho, no mundo público, à igualdade e a democracia nas famílias.

Por outro lado, a ausência de um marido traz condições para o desenvolvimento de autonomia e relações cooperativas, que as fazem se sentir respeitadas, como pode ser verificado nos depoimentos de algumas trabalhadoras separadas, das solteiras e de outra que está viúva.

Os meus filhos já são grandes, não moram comigo, são independentes, mas me dou super bem com eles. Não tenho marido, moro sozinha mesmo. Como moro sozinha, eu que faço tudo mesmo, eles têm a vida deles; então, eu organizo as minhas coisas o que tenho que fazer, as minhas tarefas de casa (Carmélia – auxiliar de obra).

Lá em casa, me dou super bem com meus filhotes, amo muito eles, sou louca, mas todos me respeitam. Não sou de bater, sou de conversar com eles.[...] Lá em casa é tudo dividido, eu ensino desde cedo como é a vida, divido as tarefas de casa com meus filhos, mostro como os serviços são válidos e que todo mundo precisa cooperar, aprendi isto com meu pai (Bromélia – auxiliar de obra).

Como eu moro com os meus pais, e não tenho filhos, eles me ajudam, me respeitam muito. Em casa faço algumas coisas, mas não são muitas, porque chego tarde, aí não tem muito o que fazer (Orquídea – auxiliar de obra).

Tenho uma ótima relação com meus filhos, meus pais, minha família num todo. Eu faço tudo, ensino os meus filhos a fazerem as coisas em casa. Os meus pais me ajudam na educação dos meus filhos, cuidam deles também quando não estou presente em casa (Flor de Lis – rejuntaadeira).

Moro com meus irmãos, a minha relação é muito boa com eles, eu acho. Conversamos, saímos, somos amigos. Lá dividimos tudo, só que como eu chego tarde em casa não faço muita coisa, sobra pouco pra mim, mas se precisar eu faço, dou assistência a eles (Girassol – rejuntaadeira).

A maioria das entrevistadas não têm filhos ou os têm já criados (não são mais crianças). As trabalhadoras que possuem filhos menores falaram que, durante a ausência para trabalhar fora, contam com a ajuda de parentes ou vizinhos para cuidar dos filhos. Porém, quando isso não é possível, dão responsabilidades para eles e não os deixam ficar na rua. Consideram difícil esta situação, mas assumem que têm de trabalhar fora, pois os pais das crianças não as ajudam com o sustento.

Meu pai, meus irmãos me ajudam muito em criar meus filhos. Nossa, não sei o que faria sem ajuda deles. Às vezes, eles levam até eles no médico pra mim, quando não dá pra eu levar (Flor de Lis – rejuntaadeira).

Eles vão pra escola, e quando chegam ficam em casa, pra não ficar na rua

aprendendo bobagens (Tulipa – rejuntadeira).

Minha família me ajuda muito com meus filhos, mas, quando não dá, dou tarefas pra eles fazerem, não ficarem à toa, de bobeira. Mente para só faz besteira rrsrsrs[...] Meu pai me ensinou muita coisas, isso que tento passar pra eles (Bromélia – auxiliar de obra).

Em seus relatos, as trabalhadoras mostraram como elas tentam equilibrar a vida profissional com a doméstica, diante da ineficácia (ou inexistência) das políticas públicas dirigidas à mulher trabalhadora, para lhes garantir boas condições de vida, para que tenham tranquilidade quando estão trabalhando e saber que os filhos estão sendo bem cuidados.

Somente uma das trabalhadoras vivenciou a maternidade durante o trabalho na construção civil, confirmando que teve seus direitos de licença respeitados corretamente pela empresa, além da ajuda de amigas no trabalho, o que possibilitou diminuir sua sobrecarga. Disse, também, que em relação ao direito de amamentação foi respeitada.

Quando engravidei do meu outro filho, já estava trabalhando na construção civil, mas tive tudo respeitado, até as minhas colegas falavam pra não pegar peso, era perigoso, elas todas me ajudaram foi tudo certinho (Bromélia – auxiliar de obra).

Quando estimuladas a falarem sobre como fazem quando estão com filhos doentes em casa, as trabalhadoras que são separadas e possuem filhos menores dizem que pedem ajuda à família ou são elas mesmas que têm de levar. As casadas não contam com a ajuda do esposo, tendo elas mesmo que levá-los ao médico. Como visto, não gostam de se ausentar do serviço, mas quando necessário, pedem atestado de comparecimento no serviço de saúde que as atenderam. Uma trabalhadora separada disse que mulher não confia muito em ninguém para cuidar da “cria”.

Eu que tenho que levar ao posto quando um dos meninos passa mal. Ele não me ajuda, tudo sobra pra mulher mesmo. Aí peço atestado, fazer o quê (Tulipa – rejuntadeira).

Eu aviso o meu supervisor, quando tenho que levar ao médico. Meu marido nem levanta, nem se preocupa. Pego um atestado e levo depois pra firma (Rosa – auxiliar de obra).

Eu sempre levo. Sabe, a mulher é muito insegura, pode até confiar em alguém, mas ela prefere ir e levar o filho. Porque é ela quem sabe o que ele tem, o que come, ela quem sabe como ele é, sabe detalhes do filho que o

outro não vai saber dizer. E a criança também, sempre procura a mãe, principalmente quando tá doente (Bromélia – auxiliar de obra).

Minha filha é grande, mas sabe, filho é filho, quando fica doente tenho que levar ao médico, senão não vai mesmo (Margarida – rejuntadeira).

Assim, parece que o trabalho na construção civil acaba “selecionando” mulheres que detêm mais características para adentrar no espaço público, como é o perfil de solteiras ou separadas (mas com filhos já criados), para as quais diminui a pressão de que assumam sozinhas as responsabilidades de reprodução social. O trabalho de mulheres nesse setor econômico traz, portanto, elementos para pensar as condições para perpetuação ou transformação dos conflitos entre a esfera pública e a privada, de produção e reprodução social, no contexto das necessidades da sociedade capitalista atual.

Por fim, em relação ao conhecimento que têm sobre a legislação e seus direitos, mais especificamente para a condição de mulher trabalhadora, muitas expressaram desconhecimento ou pouco conhecimento a respeito. As questões de direito mais lembradas foram a licença maternidade e a de atendimento quando sofrem acidentes de trabalho. Em relação aos acidentes, foram lembradas por algumas trabalhadoras a necessidade de notificação do acidente do trabalho e a estabilidade após retorno ao mesmo. As poucas que sabiam mais corretamente sobre estes direitos, informam as demais, mas se auto-criticam, dizendo que a maioria só pensa no salário ao final do mês e que deveriam buscar participar mais das reuniões do sindicato.

5.4 CONHECIMENTO SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DIRIGIDAS AS TRABALHADORAS E SUAS OPINIÕES SOBRE COMO MELHORAR O TRABALHO

As trabalhadoras, quando perguntadas se conheciam a legislação do trabalhador brasileiro e seus direitos, demonstraram pouco conhecimento, citando os direitos de EPI, afastamento da gestante e acidente de trabalho. Uma trabalhadora auxiliar de obra disse que os trabalhadores têm pouco conhecimento e interesse, principalmente as mulheres, pois somente estão interessados no salário, ao final do mês.

As trabalhadoras do rejunte sabem mais da licença maternidade e de quando se machucam no trabalho da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), ir para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e que a empresa não pode mandá-las embora. Somente uma trabalhadora sabe melhor dos seus direitos, relatando-os com mais detalhes. De maneira geral, todas as trabalhadoras do rejunte conhecem seus direitos mínimos.

Sei só da licença maternidade, quando temos filhos, mas não lembro mais do tempo, e também que tem CAT (Tulipa – rejuntadeira).

Não sei muito, não sou de ler, sei que é importante (Girassol -rejuntadeira).

Existe direito quando nos machucamos, vamos pro INSS, mas não sei bem o tempo que temos (Margarida – rejuntadeira).

A trabalhadora tem direito a afastar por quatro meses quando tem filho, e estabilidade de um ano quando se acidenta no trabalho e dependendo pode aposentar. Abre também a CAT quando você se machuca no trabalho, ou indo ou saindo dele no final das tarefas do trabalho (Flor de Lis - rejuntadeira).

Em relação ao direito que a trabalhadora gestante e a que está amamentando possui, todas demonstraram possuir conhecimento, mas sem detalhes. As trabalhadoras auxiliares de obra relataram que, quando sabem, informam as colegas (particularmente o da amamentação) mas essas possuem pouco conhecimento.

Busco sempre ler, me informar, sei dos direitos do uso do EPI, afastamento das gestantes, quando ocorre acidente de trabalho e quando é conhecido (Carmélia – auxiliar de obra).

Eu não sei de nada mesmo, conheço pouco (Rosa – auxiliar de obra).

As trabalhadoras sabem pouco dos direitos, e também buscam pouco. Só querem receber o dinheiro no final do mês, participam pouco. Quando sei informo a todas, sei do direito da maternidade, afastamento de quatro meses, mais as férias, uma hora de saída ou entrada para amamentar, sobre a abertura da CAT se você se acidenta na empresa (Bromélia – auxiliar de obra).

Eu não sei muito, sei que temos direito quando nos machucamos na empresa mas não sei muito bem explicar (Orquídea – auxiliar de obra).

Ao serem perguntadas sobre como pensavam que o trabalho pudesse melhorar, as trabalhadoras auxiliares de obra relataram que há uma necessidade de união entre as mulheres, maior participação, visando melhorar o salário, aumentar o tempo de afastamento após nascimento do filho, aposentadoria com vinte e cinco anos e mudança do uniforme. Uma trabalhadora disse que as mulheres participam pouco das reuniões no Sindicato, que elas deveriam buscar mais seus direitos, inclusive, pela conversa que ocorreu no grupo, deveriam ter mais união para reivindicar melhoria de salário e na aposentadoria.

As mulheres devem buscar mais seus direitos, porque os homens não vão fazer, hoje nesse grupo tô vendo que devo participar mais das reuniões, aprender mais (Copo de Leite - auxiliar de obra).

Tem que ter mudança na aposentadoria nossa, e melhorar nosso salário, a gente ganha pouco em relação às outras (Rosa – auxilia de obra).

Eu participo das reuniões, só que são poucas as mulheres, a gente tem que se unir para melhorar o salário, sei do período quando temos que afastar e quando estamos grávidas. Só, que são poucas as mulheres gritando e buscando mudanças (Carmélia – auxiliar de obra).

Deveriam pagar melhor as auxiliares de obra. A construção civil receber por periculosidade, precisamos fazer mais reuniões, para planejarmos propostas. E as mulheres participarem mais, os homens estão sempre em reuniões, eles buscam pra eles não sabem do que precisamos. A aposentadoria deveria ser com 25 anos para as mulheres e 30 homens, pois o pessoal da construção civil, muitos não conseguem chegar no final, e se aposentar por tempo de serviço, ou se machucam, ou já estão todo danado e não aguentam mais trabalhar e acabam sendo jogados no INSS. Temos que buscar juntos o nosso direito (Bromélia – auxiliar de obra).

As rejeitadas também falaram da necessidade de melhorar o salário, maior valorização da empresa pelo serviço, terem maior participação nas reivindicações, perderem medo de ficar desempregadas, mudar o uniforme, significando reconhecimento de que agora têm mulheres na construção civil. Elas precisam mostrar para os homens que eles não são melhores que elas

Sei que temos que valorizar mais o nosso serviço, as empresas não

valorizam, só querem a gente trabalhando, nós não jogamos fora o material, nem desperdiçamos. Eu não sei, no que depende de mim, acho que faço alguma coisa sim (Flor Blue – rejuntadeira).

Melhorar o uniforme, eles sabem que agora têm mulheres nos canteiros e acho que deve melhorar o valor das tarefas, pagam pouco. Temos que nos unir mais para isso mudar (Girassol – rejuntadeira).

A mulher deve sempre buscar realizar seus objetivos, trabalhar com afinco mesmo pra mostrar que ela é capaz de ter a melhor produção no canteiro, só que têm muita mulher ainda na limpeza e nem todas as empresas dão oportunidades para crescermos profissionalmente e pessoal. Eu já tô fazendo curso pra melhorar mais ainda e estudando também (Flor de lis - rejuntadeira).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo trouxe mais evidências sobre as especificidades do trabalho das mulheres no atual momento do desenvolvimento do capitalismo, conforme vem sendo teorizado e demonstrado por várias pesquisadoras que consideram as determinações das relações sociais de classe, gênero e “raça”.

Por utilizar abordagem qualitativa e, portanto, realizado com uma amostra não probabilística de trabalhadoras, não visou estender diretamente suas conclusões para a totalidade das trabalhadoras da construção civil na Grande Vitória. Entretanto, a profundidade das questões levantadas e analisadas à luz das teorizações existentes sobre a temática, resultados próprios da escolha da abordagem qualitativa, trouxeram elementos relevantes para a compreensão da situação da mulher trabalhadora da construção civil em geral

As mulheres vêm adentrando no trabalho da construção civil por serem dadas condições da produção neste setor econômico, que tem passado por profundas transformações do ponto de vista da reestruturação produtiva que acompanha a globalização econômica e suas particularidades, no Brasil. Como uma das estratégias governamentais para criar novas vagas de emprego, a área econômica propõe uma política de subsídios que incentiva a aquisição de imóveis por parte da população de baixa e média renda, que resulta na contratação de trabalhadores menos qualificados. O aumento de vagas de emprego torna atrativo este setor por parte de trabalhadores que têm pouca oportunidade em empregos mais qualificados e, conjugado a transformações do processo de trabalho na produção no setor, que o tornam mais fragmentado e especializado, abre à possibilidade de ocupação de mulheres em algumas partes desse processo.

As trabalhadoras estudadas se dispuseram a desbravar um universo de emprego tradicionalmente masculino, submetendo-se, inclusive, a toda ordem de discriminação moral que isto levou, principalmente por parte dos homens nos locais de trabalho (que se sentem ameaçados com esta competição), mas, também, na

comunidade e família. Contudo, esta disposição ocorreu mais por necessidade de sobrevivência, na medida em que muitas delas eram separadas e desempregadas, tendo poucos recursos para a criação de seus filhos.

O estudo mostrou que devido à menor escolaridade, e menor nível socioeconômico, estas mulheres possuem pouca escolha de vida, diante à necessidade de estarem no mercado de trabalho. Apesar de serem ocupações pouco valorizadas socialmente, que apresentam precarização das condições de trabalho e relação de trabalho, não deixam de despertar o sentido de dignidade e de necessidade de sobrevivência familiar e individual, apesar de algumas mulheres relatarem sentir vergonha de sua ocupação.

Dentre as poucas opções que tinham ao optar pelo trabalho na construção civil, a principal era de trabalho como empregadas domésticas, considerada, por elas, muito aviltante e servil nas relações estabelecidas com as patroas. Um atrativo do trabalho na construção civil foi a possibilidade de contratação através de vínculo formal, garantindo descanso semanal e demais direitos trabalhistas.

Por outro lado, não são todas as mulheres selecionadas para o trabalho na indústria da construção civil. No seu conjunto, as trabalhadoras pesquisadas – predominantemente separadas ou solteiras, sem filhos ou com filhos já criados – detêm características que aumentaram sua possibilidade de contratação, na medida em que têm diminuídas as necessidades decorrentes da criação de filhos menores.

A pesquisa mostrou a existência da dupla jornada de trabalho, decorrente da mulher assumir, sozinha, o trabalho doméstico no próprio lar, de cuidado dos filhos e do marido, em atividades relacionadas à reprodução social, mas isto preponderou naquelas que são casadas e têm filhos menores. Por vezes, obtêm colaboração de familiares neste cuidado, mas muitas vezes ocorre uma sobrecarga, na medida em que, em última instância, são as responsáveis. Por exemplo, quando têm que levar os filhos ao médico, evitam faltar e levar atestado médico à empresa, temendo que isso possa comprometer seu emprego.

Devido à jornada de trabalho ser de nove horas diária, isto permite pouco lazer, o

que as tornam reféns do trabalho e as impossibilitam melhorar os estudos, uma vez que este é o que pode possibilitar melhorar de emprego. Em relação do trabalho com a vida, muitas delas sentem-se angustiadas pela falta de tempo no cuidado com os filhos. Apesar disso, todas relataram a autonomia que o trabalho gera como sendo prazerosa, mesmo sendo mal remuneradas e estressantes.

Na execução dos trabalhos da construção civil, foram estudadas as funções de auxiliar de obra e rejuntadeira. Na primeira, realizam atividades de limpeza, considerada por elas e pelos colegas homens como sendo “de sua natureza”, quase que “instintivas,” e primazia das mulheres. Em vários momentos destacam a característica do trabalho feminino como limpo, diferente do trabalho dos homens, “uns porcos, sujos”, inclusive quando se referindo à outra função, de rejuntadeira. Contudo a função de limpeza guarda aspectos de sua origem no espaço privado, onde é exercido de uma forma compartilhada, e lhes possibilita constituir uma estratégia de divisão do trabalho e trabalho coletivo, para lidar melhor com as pressões por produção e aceleração deste, diminuindo o estresse.

Já o trabalho de rejuntadeira, diferentemente do de auxiliar de obra, é remunerado por produção e instala o caráter de competição individual entre elas e com os colegas homens – para o lugar da competência e da remuneração - impedindo a constituição de estratégia coletiva para enfrentar às pressões por metas e produtividade.

A condição de subalternidade a que estão sujeitas no trabalho e que são reproduzidas, historicamente, aparece claramente na organização do trabalho, onde afirmam que não são consideradas no planejamento das atividades, mesmo naquelas que têm a ver com a limpeza. Não são chamadas a participar das reuniões de planejamento, mas somente para ouvirem o que é esperado delas no trabalho.

O trabalho foi considerado desgastante pelas trabalhadoras nas duas funções, sendo o desgaste associado às pressões decorrentes das necessidades de cumprimento de metas e prazos de entrega por parte da empresa. O estresse foi considerado o principal fator de mal-estar e adoecimento, decorrente das pressões citadas e das preocupações ligadas ao trabalho em casa, principalmente com os

filhos. O ritmo de trabalho também foi relatado como causador de transtornos osteomusculares, principalmente de LER.

As próprias trabalhadoras reconheceram boa parte das especificidades do processo saúde-doença a que estão sujeitas, decorrentes das diferenças de gênero, percebendo que entre os homens são mais comuns o alcoolismo e os problemas de coluna.

Estas trabalhadoras sabem pouco dos seus direitos de mulher e trabalhadora, seu direito constitucional. Por outro lado, o levantamento das políticas públicas que contemplam as especificidades das mulheres nas áreas do trabalho, previdência e saúde, mostrou que ainda prepondera uma ênfase nas questões relacionadas à reprodução, garantindo direitos (e, buscando-se uma ampliação pela necessidade de contemplar o filho), como o da licença-maternidade e a possibilidade de amamentação. Mesmo com a ampliação do acesso das mulheres à aposentadoria pela Previdência Social (incluindo trabalhadoras rurais, donas de casa, empregadas domésticas), além do menor tempo necessário para terem os seus direitos, em relação aos homens.

Existe, ainda, um campo vasto de questões relacionadas à mulher no emprego e trabalho que necessitam ser melhor reconhecidas e problematizadas na proposição de políticas públicas, que venham garantir a saúde das mulheres trabalhadoras e que só serão possíveis se a dominação de gênero vier a ser enfrentada pelas próprias mulheres, individual e coletivamente, lutando por um olhar de especificidade de gênero sobre a realidade social e de saúde.

Por fim, dentro do que foi proposto, é possível afirmar o quanto a construção deste caminho de conhecimentos foi enriquecedor, à medida em que agregou informações, contribuindo para o aprimoramento do trabalho científico, reflexões sobre a prática profissional e, porque não, sobre a postura frente à vida.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, R. Implantação de sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, baseado na Ohsas 18000, Publicado em 26 abril de 2008. Disponível em:<http://www.webartigos.com/articles/5617/1/Implatacao-De-Sistema-De-Gestao-De-Seguranca-E-Saude-No-Trabalho-Baseado-Na-Ohsas18000/pagina1.html>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

ANDREUCCI, A.C.P.T. **Previdência social**: a necessária inclusão e proteção social da mulher. 2000. Disponível em: http://www.mackenzie.br/filadmin/Graduação/FDir/Artigos/ana_pompeu.pdf > Acesso em: 24 jun. 2011..

ALMEIDA. L. J. O. Mulheres mudam realidade de canteiros. Minas Gerais, 2011 Disponível em:<http://www.estadodeminas.lugares.com.br/app/inoticias/colunas/>. Acesso em: 01 marc. 2011

ALVES, G. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal** - precarização do trabalho e redundância. Rev. Katál. Florianópolis v.12n.2p.188-197 jul/dez 2009.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Cromosete Gráfica e Editora, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** Lisboa,Portugal: Edições 70,1979.

BEZERRA, F. **A Lei 4725 de 2009**. Congresso Nacional - Brasília Disponível em:<http://www.camara.gov.br/sibg/integras633760.pdf>. Acesso em: 01 julh. 2011.

BORGES, L. H. **Sociabilidade, sofrimento psíquico e lesões por esforços repetitivos entre caixas bancários**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2001.

BRASIL. **Política nacional de assistência social**: PNAS. Brasília, DF, 1984.

_____. Ministério da Previdência Social. Por tempo de contribuição - Brasília: Ministério da Previdência Social,1998. Disponível em:<[http://www.1.previdencia.gov.br/conteúdo Dinâmico.php?id=19](http://www.1.previdencia.gov.br/conteúdo_Dinâmico.php?id=19)>. Acesso em: 28jun. 2011.

_____. Ministério da Previdência Social. Salário Maternidade – Brasília: Ministério da Previdência Social, 2011. Disponível em: <http://www.1.previdencia.gov.br/pg..../benefícios_10.asp>. Acesso em: 28jun. 2011.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº.1679, de 19 de setembro de 2002. dispõe sobre a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integrada à Saúde do Trabalhador. **Diário oficial** [da] república federativa do Brasil, Brasília,n.183, Seção 1, 20 set.2002 >. Acesso em: 20 mai. 2011.

_____. Ministério da Saúde. Política nacional de atenção integral à saúde da

mulher: plano de ação 2004-2007 / Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas – Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: http://bvms.saude.gov.br/bvs/publicações/política_nac_atenção_mulher2.pdf. Acesso em: 20 mai. 2011.

_____. Ministério da Saúde. Política nacional de segurança e saúde do trabalhador Versão pronta após sugestões – 29.12.2004 incluídas as sugestões do Seminário Preparatório, dos AFTs e das DRTs - Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/insumos_portaria_interministerial_800.pdf> .Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde da Mulher. Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos: uma prioridade do governo/Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas – Brasília: Ministério da Saúde, 2005. Disponível em: <<http://pts.scribd.com/dc/2875062/PAISM-Saúde-da-Mulher>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde da Mulher. Política Nacional de Atenção à Saúde da Mulher. Princípios e Diretrizes. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas – Brasília: Ministério da Saúde, 2007. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAA.VKMAE/política-nacional-atenção-integral-a-saúde-mulher-princípios-diretrizes> >. Acesso em: 25 mai. 2011.

_____. Ministério do Trabalho. **RENAST** – Rede nacional de atenção de saúde do trabalhador. Dou nº 183,20 de setembro de 2002. Portaria 1.679, de 19 de setembro de 2002, Brasília, MS.2002.

_____. Ministério do Trabalho. Especial Licença-Maternidade 2 - Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil, 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/internet/radiocomum/?seleção=MAT&materia=58053>> . Acesso em: 28 jun. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Números de mulheres na construção civil. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.mulherescomdilha.com.br>>. Acesso em: 2 mar, 2011.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan, 1987.

BRITO.J. Uma proposta de vigilância em saúde do trabalhador com a ótica de gênero. **Cad. saúde pública.**, Rio de Janeiro, 13(supl.2) P.s 141-144,1997.

_____. **Saúde, trabalho e modos sexuais de viver**. Rio de Janeiro: Fiocruz,1999.

_____. **Saúde do Trabalhador: reflexões a partir da abordagem**

ergológica,p.91-114.In M. Figueiredo,M.At hayde, J.Brito & D. Alva rez (orgs). Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo.DP &A, Espaços do Desenvolvimento, Rio de Janeiro, 2004.

_____. Trabalho e Saúde Coletiva: o ponto de vista da atividade e das relações de gênero. **Cad.Saúde Pública**, 2005 vol.10, no.4, p.879 – 889.

CLT. Consolidação das Leis de Trabalho art 396 decreto Lei 5452/43 20 de abril 2006.Disponível em:
<http://WWW.sato.adm.br/guiadp/bcoalt/banco_de_dados_clt_art_396.htm> .Acesso em: 28 jun. 2011.

CIRYNO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**. Jan-jun/2009, nº21, p.66-92.

CRUZ-NETO, O. et al. Grupos focais e pesquisa social qualitativa: o debate orientado como técnica de investigação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., Ouro Preto, 2002. **Anais..** Ouro Preto,2002.

DEJOURS, C. Por um conceito de saúde. **Rev. bras. Saúde ocup**, v.14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em : < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101988000100008&lng=em&nrm=isso>. Acesso em: agos.2009.

_____. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré,1992.

_____. **A banalização da injustiça social**. FGV Rio de Janeiro, 1999.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.

GUSMÃO, X. **Modificações recentes no trabalho da mulher**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 52, 30/04/2008 [Internet].Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2511>. Acesso em 2. julh. 2011.

HIRATA, H. **Globalização, trabalho e tecnologias**: Uma perspectiva de gênero. In Revista Presença de Mulher - n.30, São Paulo. 1997.

_____. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. São Paulo: Cad. Pagu, 2002. , p.139 -156.

_____. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho**. Sociologias., Jun, 2007, no.21, p.24-41. ISSN 1517- 4522.

_____.; KERGOAT. D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cad. Pesquisa., São Paulo, dez, 2007, vol.37,no.132, p. 595-609.

HOEFEL, M.G.; DIAS, E.C.; SILVA, J.M. Atenção em saúde do trabalhador no SUS: a proposta de constituição da RENAST. In: BRASI. Ministério da Saúde. Conferência Nacional De Saúde Do Trabalhador: 3º CNST: "TRABALHAR SIM! ADOECER, NÃO!", 3., 2005. **Anais.....** Brasília, 2005. p.72-77.

IERVOLINO, S.A.; PELICIONI, M.C. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 35, n. 2, p. 115-21, jun. 2001.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: **Gênero e saúde** (M. J. Lopes, D. Meyer & V. Waldow, org.), pp. 14-27, Porto Alegre: Artes Médicas, 2003.

_____. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Novos estudos – CEBRAP, Mar 2010, no. 86, p. 93-103.

KRUGER, R. **Focus groups: a practical guide for applied research**. London: Sage, 1994.

LACERDA, B. L. **Análise de situações de vulnerabilidade de trabalhadores da construção civil no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro. 2006.

LAURELL, A. C. **La salud y la enfermedad como processo social**. Cuad. Médico Sociales, 1982, vol.19, p.7-20.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Para o estudo da saúde na sua relação com o processo de trabalho. In: **Processo de produção e saúde**. Trabalho e Desgaste Operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LOBO, E. S. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MAGNOLI, D. As forças econômicas da globalização. In: **Globalização - estado nacional & espaço mundial**. São Paulo: Moderna, 1995.

MARX, K. A produção da mais-valia relativa. IN: **O capital**. Livro I, Seção IV, capítulo X, São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. Teorias da mais-valia: história crítica do pensamento econômico, vol.I. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p.197, 1987.

MENDES, R.; DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**. São Paulo, v.25, n.5, p. 341-349, 1991.

MINAYO-GOMEZ, C. **A formação do trabalhador em construção**. Revista Proposta, n. 33, p. 48-56. Faz, 1983.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC - Abrasco, 1992.

_____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

_____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10.ed.São Paulo: HUCITEC, 2007.

MORGAN, D. **Focus groups as qualitative research**. Newbury Park, CA: Sage,1997.

NOGUEIRA, M. C. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas. São Paulo: Autores Associados, 2004.

NR18. Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - Norma Regulamentadora18, 2011(118.000).Disponível em:<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislação/nr/nr18.htm> >. Acesso em: 8 jun.2011.

OLIVEIRA, E. M. **A organização do trabalho e seu impacto nas condições de vida e saúde das trabalhadoras**. São Paulo: UNICEF,1999.

POLDI, V. M. R. **Relação entre trabalho e necessidade de saúde de moradores adscritos a uma unidade de saúde da família do Município da Serra-ES**, 2008. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal do Espírito Santo,Vitória, 2008.

RODRIGUES, A. M. **Operário, operária: estudo exploratório sobre o operariado industrial da Grande São Paulo**. São Paulo: Símbolo, 1978.

RODRIGUES, A. R. **Pontuações sobre a investigação mediante grupos focais**. Seminário COPEADI – Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Institucional, 1988.

SANTANA, V. S.; OLIVEIRA, R. P. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Jun 2004, vol.20, no.3, p.797-811.

SERRA, R. **A política pública de emprego, trabalho e renda no BRASIL: estrutura e questões**. Rev. Pol. Públ. São Luis, v. 13, n. 2, p. 245-254 jul./dez.2009. Disponível em:<<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/viewFile/18/16>>. Acesso em :8 jun. 2011.

THÉBAUD-MONY, A. **La precarité moderne: politis**. La Revue, 7:31-36, 1994.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Nome da Pesquisa – “Vida, trabalho e saúde de mulheres da construção civil da Grande Vitória - ES ”.

Instituição envolvida na pesquisa – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM.

Pesquisadora – Sâmia Goulart de Souza.

O presente Termo de Consentimento visa a convidar à participação nesta pesquisa sobre **As mulheres trabalhadoras da construção civil da Grande Vitória-ES**. Esta pesquisa tem por objetivo geral compreender como é o trabalho das mulheres na construção civil, a relação com seus papéis familiares e sociais. A pesquisa subsidiará o Trabalho de Conclusão de Curso de Mestrado, apresentado ao Departamento de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da EMESCAM, inclusive, podendo servir de auxílio na elaboração de artigos em revistas científicas.

Serão realizados dois grupos com as trabalhadoras da construção civil para levantamento de questões, através de debate, que será gravado para facilitar a fidedignidade dos relatos e posterior análise pela pesquisadora. Após a transcrição dos dados gravados, as fitas serão incineradas.

São direitos garantidos pelo presente termo:

- a) o sigilo quanto aos dados fornecidos pelo entrevistado que, de alguma forma, firam à privacidade do participante;
- b) a liberdade de desistência a qualquer momento desse processo;
- c) a ausência de gastos com a pesquisa;
- d) o acesso e esclarecimento, a qualquer tempo, de informações contidas na pesquisa;
- e) a possibilidade de se negar a responder questões da entrevista;
- f) a opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial, o que será prontamente atendido;

Esclarece-se que esta pesquisa foi aprovada por um Comitê de Ética em Pesquisa, que identifica riscos da pesquisa para as pessoas. Ainda, ao seu término, será ela publicada para publicidade dos seus importantes resultados, visando, assim, o contribuir para melhorar as condições do trabalho e saúde da trabalhadora na construção civil.

Qualquer dúvida sobre a pesquisa ou seus direitos poderá ser esclarecida pela pesquisadora: Sâmia Goulart de Souza, pelo telefone (27) 99819518. Questões relacionadas aos aspectos éticos poderão ser informadas através do Comitê de Ética em Pesquisa da EMESCAM, pelo telefone: (27) 33343586 – Coordenador: Elisardo Corral Vasquez.

Eu, _____, identidade _____
declaro estar ciente deste “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, fornecido pela pesquisadora e, voluntariamente, concordo em colaborar para tal pesquisa. Tendo ciência de que uma cópia deste termo ficará arquivada com a pesquisadora responsável por esta pesquisa do Programa de Mestrado da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – ES.

Vitória-ES, ____ de _____ de 2010.

Assinatura da trabalhadora

Assinatura da pesquisadora

APÊNDICE B – Roteiro para as Sessões de Grupo Focal

Estudo sobre: “Vida, trabalho e saúde de mulheres da construção civil da Grande Vitória- ES”.

1º Momento: Aquecimento

- a) Dados de caracterização sócio-demográfica dos participantes: faixa etária, estado civil, composição familiar, grupo racial (cor), escolaridade, função, tempo na construção civil.

2º Momento: Relação entre trabalho.

- a) Procedência e história de trabalho.
- b) O que este trabalho significa para vocês?
- c) Como é o trabalho de vocês na construção civil? O que fazem ?
- d) Têm autonomia? Participam do planejamento? Como é o ritmo das atividades? Como é a carga horária de trabalho?
- e) Há outras mulheres no local? Como se relaciona com as outras colegas?
- f) E com os colegas do sexo masculino, como se relaciona? Conte uma situação difícil com colega de trabalho do sexo masculino.
- g) Como é o relacionamento com a chefia? Há diferenças de tratamento das chefias em relação aos homens e às mulheres?
- h) Se pudessem escolher outro tipo de trabalho, vocês continuariam na construção civil? Por quê?
- i) Por que buscou a construção civil como área de trabalho?
- j) Por que procuraram um trabalho que costuma ser de homem? Trouxe algum constrangimento?
- k) O fato de ser um mercado de trabalho tradicionalmente masculino significou alguma coisa para vocês?
- l) Como foi a sua formação para esta atividade?
- m) Algo lhe traz sofrimento neste trabalho? O quê, e como?

n) Sentem-se valorizadas nesta profissão?

3º Momento: Relação entre o processo saúde/doença

- a) Como se sentem ao final do dia de trabalho? Por quê?
- b) Do que têm adoecido mais no último ano? Você vê relação com sua atividade na construção civil? É diferente entre homens e mulheres? Doença do homem é diferente de doença das mulheres na construção civil?
- c) Quando fica doente, o que fazem? O que deveria mudar para evitar este adoecimento?
- d) Formas de enfrentamentos individuais e coletivos das situações conflitantes/estressantes da Organização de Trabalho?
- e) Alguém no grupo já ficou afastado por alguma doença ou acidente de trabalho?

4º Momento: Relação com o público e o privado

- a) Como são suas relações em casa (como filha, esposa e mãe)?
- b) Como é sua participação nas tarefas de casa e para com os filhos? Existe diferença de tarefas no âmbito doméstico?
- c) Existe preconceito social ou familiar à mulher que trabalha na construção civil?
- d) Como é ter filho e ter que sair de casa para trabalhar?
- e) Alguém teve filho, já atuando como trabalhadora da construção civil?
- f) Como ficou para vocês quando estão amamentando e têm de sair de casa para o trabalho?
- g) Como fazem quando estão com um filho doente em casa?

5º Momento: Relação com as políticas públicas

- a) Vocês têm conhecimento da legislação brasileira do trabalhador no que tange a seus direitos e deveres? Conhecem o que é específico para a mulher trabalhadora?

- b) Vocês conhecem algum direito da trabalhadora gestante e a que está amamentando?

6º Momento: Fechamento

- a) O que você acha que poderia melhorar em seu trabalho?
- b) Esta dependência envolveria você e outras pessoas? Cite.

ANEXO