

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS, ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO E SERVIÇO SOCIAL-FACES
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL

SUSANA DE ARAUJO E PAIVA

AS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E O TRABALHO DA MULHER

Ituiutaba – MG

2022

SUSANA DE ARAUJO E PAIVA

AS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E O TRABALHO DA MULHER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social (FACES), sob a orientação do(a) Prof.(a) Soraia Veloso Cintra.

Ituiutaba – MG

2022

SUSANA DE ARAUJO E PAIVA

AS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E O TRABALHO DA MULHER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social (FACES), sob a orientação do(a) Prof.(a) Soraia Veloso Cintra.

Ituiutaba, 07/02/2022

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Soraia Veloso Cintra
Orientadora

Profa. Dra. Edileusa da Silva
FACES/UFU

Profa. Dra. Luzilene de Almeida Martiniano
FACES/UFU

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por iluminar minha vida todos os dias, nos momentos de ansiedade Ele foi minha maior fortaleza.

Meu eterno agradecimento a minha família, que esteve ao meu lado em todos momentos da minha vida acadêmica, por todo apoio, proteção, cuidado e amor que colocaram em mim durante minha caminhada.

Uma etapa está sendo cumprida, agradeço a todos colegas e professores, pelos momentos de aprendizado e de amizades, são momentos inesquecíveis que vou levar sempre no meu coração.

Agradeço à minha orientadora, Soraia, pelos encontros, ensinamentos, por todo apoio, obrigada por fazer parte desse sonho, sempre vou lembrar dos dias que tivemos juntas.

RESUMO

O presente estudo apresenta a pesquisa sobre o trabalho da mulher nas indústrias de laticínios de Ituiutaba (MG) e teve o objetivo de conhecer as estratégias e enfrentamentos das mulheres que trabalham nesse local. É sábio dizer que diante do sistema capitalista e da ideologia originada pelo patriarcado, a mulher se viu presa em uma realidade que manipula sua força de trabalho para a movimentação do capital. A desigualdade entre homem e mulher está longe de ser natural, pois está ligada às tradições culturais, pelas estruturas de poder, se associando às pessoas que estão envolvidas nas relações sociais. A pesquisa possibilitou conhecer o atual ambiente de trabalho das mulheres que trabalham nas indústrias de laticínios, assim como o sistema organizacional das indústrias em relação às funcionárias, e os resultados foram surpreendentes.

Palavras-chave: mulheres; direitos; trabalho; indústrias de laticínios.

ABSTRACT

This study presents the research on women's work in the dairy industries of Ituiutaba (MG) and aimed to understand the strategies and confrontations of women who work in this location. It is wise to say that in the face of the capitalist system and the ideology originated by patriarchy, women found themselves trapped in a reality that manipulates their workforce to move capital. The inequality between men and women is far from being natural, as it is linked to cultural traditions, by power structures, associating with people who are involved in social relations. The research made it possible to know the current working environment of women working in the dairy industries, as well as the organizational system of the industries in relation to female employees, and the results were surprising.

Keywords: women; rights; work; dairy industries.

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	8
2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS E DESAFIOS.....	9
3 DESIGUALDADE IMPOSTA PELO PATRIARCADO E PELO CAPITAL: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	144
4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	18
4.1 Análise e interpretação dos dados: quem são e o que pensam estas mulheres trabalhadoras	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	25

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A motivação da pesquisadora ao iniciar estudo referente ao trabalho da mulher, surgiu a partir dos relatos das experiências de vida das mulheres que fazem parte de sua família; experiências de trabalho que trazem em sua história desigualdade salarial, discriminação, ausência de direitos. São trabalhadoras que enfrentam dificuldades que não deveriam existir se as leis existentes fossem cumpridas. Mas será que todas as mulheres realmente passam por isso?

Para conhecer as estratégias e enfrentamentos das mulheres que trabalham na atualidade, a pesquisa foi dividida em dois momentos: o estudo bibliográfico e o de campo. Entender o passado foi importante, pois estudando autoras como Saffioti, Pires, Lopes, Calil, Toledo, Monteleone, Anjos, abordou-se as primeiras conquistas das mulheres por direitos no trabalho, expondo as dificuldades que enfrentaram ao longo dos anos, retratando também as desigualdades que foram impostas pelo patriarcado e pelo sistema capitalista, nas práticas sociais que as mulheres exercem. Para entender o presente, a realidade atual das mulheres trabalhadoras, buscou-se aquelas que estão nas indústrias de laticínios no município de Ituiutaba (MG), um setor pouco explorado nos estudos da mulher e mercado de trabalho, permitindo uma aproximação do ambiente de trabalho das mulheres. Como resultado, as participantes da pesquisa apresentaram experiências, vivências e opiniões sobre o sistema organizacional das indústrias de laticínios nas quais trabalham.

2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS E DESAFIOS

As mulheres sempre trabalharam. Ao contrário do que o senso comum acredita, as mulheres exerceram (e exercem) diversas funções ao longo da história da humanidade.

Durante o período do século XIX havia ausência de normas trabalhistas, para amparar tanto o empregador quanto o empregado, nesse sentido além dessas dificuldades as mulheres se encontravam em uma situação mais difícil que a dos homens, visto que já estava estipulado as áreas de atuação das mulheres.

No Rio de Janeiro, em 1870, “71% das mulheres ativas eram criadas, o que significava 34 mil mulheres trabalhando como mucamas, pajens, amas-de-leite, cozinheiras, copeiras, arrumadeiras, carregadoras de água, lavadeiras, passadeiras e costureiras. Brancas e negras, livres ou escravas, elas trabalhavam juntas, exercendo atividades semelhantes.” Muitas eram escravas, outras, mesmo livres, trabalhavam por casa e comida. (CARVALHO, 2008, p. 248 apud MONTELEONE, 2019).

No ano de 1889, como descrito por Fahs (2016), “as mulheres predominavam como força de trabalho na indústria têxtil, mas ainda buscavam a regularização do seu trabalho e salário igualitário em relação aos homens”. Nesta época as condições de trabalho das mulheres eram precárias; o salário era inferior ao do homem mesmo realizando as mesmas funções, fosse na indústria ou em qualquer outro meio, pois eram vistas como mão de obra desvalorizada. Ainda no século XIX, não havia e nem se pensavam em direito do trabalho.

[...] as condições de trabalho e ausência de garantia de direitos já eram duras para os homens, pior ainda era a situação das mulheres que trabalhavam, pois seu trabalho sofria duplo preconceito: o biológico, pelas diferenças físicas existentes entre os sexos, cuja maior delas é a maternidade, e o social, no qual o trabalho feminino era visto como inferior ao masculino e, portanto, de menor valor [...]. (CALIL, 2007).

Somente em 1923 que foi criada a primeira lei de proteção às mulheres.

Em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública (Decreto n.º 16.300, de 21 de dezembro de 1.923), facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto. (CALIL, 2007).

Na mesma época aumentou a participação feminina nas fábricas.

A participação feminina na indústria têxtil continuou a crescer após a Primeira Guerra Mundial. No ano de 1920, foi recenseado um total de 247 indústrias que trabalhavam com gêneros têxteis, 34.825 operários [14.352 (41,21%) eram homens e 17.747 (50,96%) eram mulheres]. (RAGO, 1997 apud RODRIGUES, p. 6).

Mas, apesar do progresso da inclusão das mulheres nas fábricas, elas não possuíam direitos igualitários de trabalho, pois o salário era menor, entendido como complementar ao do marido. A renda familiar era recebida somente pelo homem visto que era classificado como o provedor da família. Deste modo com a desqualificação da mão de obra feminina, a constante pressão física e mental dos superiores e companheiros de trabalho, algumas operárias começaram a se movimentar e organizar falas para se unirem pedindo melhores condições de trabalho, como é destacado pela Pires (2016, p.116) no artigo **Gênero e trabalho em fábricas de tecidos**, retratado pela operária Elvira de Vilela Carvalho¹:

[...] Companheiras, vamos pôr de parte essa vergonha, esse acanhamento que nos domina e sigamos de mãos dadas a imitar os nossos companheiros; vamos abrir esse caminho que ainda não foi aberto para nos, porque se ha duas ou tres que querem imitar (a esse bravos lutadores que já se acham em meio de uma estrada que para elles foi, ao principio de espinhos, espinhos esses que por meio de sacrifícios tornam-se flores) a maior parte não se move pela falta de propaganda da parte daquelles que julgam que a mulher é um objecto de luxo, ou que a mulher só serve para criar os filhos e os serviços domésticos; [x] somos as mais escravizadas e humilhadas pelos homens e pelos industriaes que exploram vergonhosamente o trabalho da mulher! [...]. (PIRES, 2016, p. 116).

O capitalismo no Brasil também estabeleceu valores que prejudicam as mulheres, pois elas não tinham propriedades, não recebiam o mesmo salário, não acumulavam riquezas. Mesmo assim, o capitalismo não dispensa esta mão de obra.

A sociedade não prescinde, entretanto, do trabalho das mulheres das camadas inferiores. Muito pelo contrário, a inferiorização social de que tinha sido alvo a mulher desde séculos vai oferecer o aproveitamento de imensas massas femininas no trabalho industrial. As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez

¹ Discurso da operária Elvira de Vilela Carvalho realizado no século XX, sendo reproduzido pelo artigo Gênero e Trabalho em Fábricas de Tecidos: o Caso da Companhia de Fiação e Tecidos Aliança, publicado pela revista Cantareira com título Dossiê História e Gênero, edição 24^a de 2016. [grafia original do discurso].

que para o processo de acumulação rápida de capital era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então. (SAFFIOTI, 1976, p. 21).

Com a falta de fiscalização e a constante violação dos direitos no trabalho (tanto no caso dos homens quanto das mulheres), foi instituído no ano de 1930 um ministério para atender as demandas da classe trabalhadora.

A criação do Ministério do Trabalho foi a primeira medida promovida pelo Estado brasileiro para criar uma estrutura de proteção ao trabalho. Todas as iniciativas anteriores não tiveram caráter universal. Sua importância, contudo, foi duradoura e permaneceu em outras conjunturas políticas. Criado estrategicamente para controlar e viabilizar o projeto varguista, foi apropriado por trabalhadores e trabalhadoras e transformou-se em um baluarte da luta por direitos sociais. (AMARAL, 2019).

O Ministério do Trabalho² se tornou o principal meio para alavancar a criação de outros instrumentos de proteção e direito do trabalho, para tanto surgiu no dia 1º de maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei nº 5.452, suas atribuições conforme Lenzi (2009), “estão definidos os direitos e deveres, tanto do empregador quanto do empregado”. A CLT ressalta no capítulo III os direitos trabalhistas especificamente para as mulheres:

A CLT contempla desde sua promulgação, em 1943, um capítulo próprio para a proteção do trabalho da mulher. Neste capítulo, estão dispostas diferentes garantias às mulheres, tendentes a promover sua inserção no mercado de trabalho, protegendo-as de discriminação ou, ainda, para lhes conferir condições especiais considerando suas características próprias, principalmente relativas à maternidade. (MAIOR; COLY, 2014).

Por meio dessas ações, foi assegurando às mulheres a estabilidade no emprego durante a gestação, visto que antes da promulgação da CLT poderiam ser demitidas; foi estabelecido conforme apresenta Anjos (2016) “[...] o art. 392 da CLT, é direito fundamental da mulher o afastamento de cento e vinte dias quando gestante, com garantia de emprego e salário correspondente”. Os direitos trabalhistas devem atender toda a população, em seus diversos segmentos, protegendo as trabalhadoras e trabalhadores de questões que podem acarretar em seu afastamento.

² O Ministério do Trabalho foi extinto no dia 1º de janeiro de 2019 como uma das primeiras ações do presidente Jair Messias Bolsonaro (1955). No dia 27 de julho de 2021, porém, ele foi recriado pelo mesmo mandatário.

Na década de 1950 a mão de obra feminina não alcançava as mesmas proporções nos campos de trabalho que os homens.

A taxa de atividade feminina subiu lentamente entre 1950 e 1970. Enquanto 13,5% das mulheres de 10 anos e mais trabalhavam em 1950, esta proporção passou para 16,4% em 1960 e para 18,4% em 1970. Nesta última data, as mulheres representavam cerca de 20% da PEA total. (SAFFIOTI, 1982, p.120).

Somente com a promulgação da Constituição de 1988 foi constituído por lei a igualdade entre os homens e as mulheres, ademais alcançou todas as áreas sociais, como é descrito pela autora Fahs (2016) “[...] diversas propostas dos movimentos sociais foram incorporadas, relacionada a saúde, família, trabalho, violência, discriminação, cultura e propriedade da terra” se tornando um marco na garantia de direitos sociais. Deste modo as mulheres que antes eram desvalorizadas, discriminadas por motivo biológico e por diferenças físicas, passaram a possuir direitos iguais.

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade[...]. (BRASIL, 2016).

Mas apesar do direito estabelecido e garantido na Carta Maior, na prática ainda hoje, há diferença entre os sexos. De acordo com Lopes (2002, p. 408), “a mudança de paradigma da Constituição de 1988 [...] o trabalho da mulher, deixou de ser “protetor” para ser “promocional” [...]”. se evidenciando:

[...] a necessidade de promover o trabalho da mulher, e cumpre também ao Direito exercer este papel, ainda que seja evidente que apenas o Direito não tem o poder de tornar realidade o ideal de igualdade efetiva entre homens e mulheres. (LOPES, 2002, p. 408).

As conquistas adquiridas pelas mulheres possuem como propósito requerer direitos e proteção no trabalho e na vida social. Desta forma é o Estado o responsável pela criação de leis para sua própria defesa. Mas apesar dessas realizações o homem ainda tem grande poder de decisão se evidenciando na política, no meio empresarial (os próximos donos podem ser escolhidos por meio da sucessão familiar de pai para filho) e de outras funções na sociedade. A ideologia dominante do patriarcado

prevalece nas decisões exercidas afetando diretamente as mulheres. Deste modo é necessário que elas permaneçam firmes na defesa de seus direitos.

Os dados revelam que, de modo geral, a população brasileira ainda possui uma visão de família nuclear patriarcal em que o homem é percebido como o chefe da família e a esposa, por sua vez, deve “se dar ao respeito” e se comportar segundo o papel prescrito pelo modelo patriarcal heteronormativo. (CAMARGO, 2014).

3 DESIGUALDADE IMPOSTA PELO PATRIARCADO E PELO CAPITAL: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A história das mulheres na sociedade se mostra muito enriquecida de fatos históricos, lutas, pautadas pela busca por direitos que garantem proteção em seu trabalho e em sua vida social, logo, os homens também ao longo de sua história buscaram direitos para se estabelecerem dignamente na sociedade, mas as experiências vivenciadas pelas mulheres são diferentes da dos homens.

A experiência histórica das mulheres tem sido muito diferente da dos homens exatamente porque, não apenas do ponto de vista quantitativo, mas também em termos de qualidade, a participação de umas é distinta da de outras. Costuma-se atribuir estas diferenças de história às desigualdades [...]. Sem dúvida, por exemplo, a marginalização das mulheres de certos postos de trabalho e de centros de poder cavou profundo fosso entre suas experiências e as dos homens. (SAFFIOTI, 2015, p.124).

As desigualdades estão presentes na estrutura da sociedade, deste modo pode se perceber que há uma diferença nas relações de trabalho entre o feminino e o masculino. Saffioti (2015, p.137) destaca que “na estrutura patriarcal capitalista das ocupações, as mulheres não figuram como trabalhadoras, mas tão somente como mulheres[...], pois [...] desde seus inícios, a exploração econômica da mulher faz-se conjuntamente com o controle da sua sexualidade”. (Saffioti, 2015, p.138). Consequentemente as mulheres estão reféns do capitalismo e da estrutura do patriarcado, ou seja, a mulher está sujeita a ser explorada e dominada em ambas partes.

A dominação-exploração constitui um único fenômeno, apresentando duas fases. Desta sorte, a base econômica do patriarcado não consiste apenas na intensa discriminação salarial das trabalhadoras, em sua segregação ocupacional e em sua marginalização de importantes papéis econômicos e políticos-deliberativos, mas também no controle de sua sexualidade e, por conseguinte, de sua capacidade reprodutiva. (SAFFIOTI, 2015, p.113).

Saffioti (2015) aponta que a desigualdade está longe de ser natural, pois é posta pela tradição cultural, pelas estruturas de poder, pelas pessoas envolvidas no enredo das relações sociais. Desta forma pode-se dizer que a desigualdade de gênero é construída por meio das relações que estruturam a sociedade.

Como já se mostrou, o patriarcado, com a cultura especial que gera e sua correspondente estrutura de poder, penetrou em todas esferas da vida social, [...]. De outra parte, o capitalismo também mercantilizou todas as relações

sociais, nelas incluídas as chamadas específicas de gênero [...]. (SAFFIOTI, 2015, p.134).

Nessa lógica, o capitalismo utiliza o termo das relações de gênero como produto, para diferenciar cada indivíduo.

O gênero, portanto, é uma construção social própria do capitalismo, e tem uma essência opressora, de buscar ressaltar as diferenças entre as pessoas, em especial as diferenças que são naturais e contra as quais ninguém pode fazer nada. Como o fato de ser mulher e gerar filhos, por exemplo. O gênero, enquanto construção social, se assenta, portanto, em algo que é da natureza, que não é cultural. (TOLEDO, 2008, p. 11).

Deste modo, o gênero além de ser utilizado para distinguir o feminino e o masculino com uma visão opressora, existe na sua estrutura outra imagem.

[...] o conceito de gênero carrega uma dose apreciável de ideologia. E qual é esta ideologia? Exatamente a patriarcal, forjada especialmente para dar cobertura a uma estrutura de poder que situa as mulheres muito abaixo dos homens em todas as áreas da convivência humana. (SAFFIOTI, 2015, p.145).

A ideologia compreendida pelo patriarcado e induzido pelo capitalismo na sociedade, era defendido que por ser mulher elas deveriam cuidar da família, das atividades domésticas, deste modo após sua inserção no mercado de trabalho elas se depararam com uma realidade dificultosa pois, além de trabalhar para se garantir economicamente, também atuavam desempenhando outras funções, sendo submetidas a realizar jornada dupla de trabalho.

Fica evidente a sobrecarga de responsabilidades das mulheres em relação aos homens. As mulheres são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos e demais familiares, além das suas atividades econômicas. Exemplificando concretamente essa sobrecarga, observa-se que “os homens gastam nessas atividades, em média, 10,6 horas por semana e as mulheres, 27,2 horas” (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2007 apud FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009, p.74).

De acordo com Faria (2011), "Uma das principais justificativas ideológicas para a divisão sexual do trabalho é a naturalização da desigualdade, que empurra para o biológico as construções sociais e as práticas de homens e mulheres". A naturalização da desigualdade entre o feminino e o masculino, se consolidou por meio do sistema patriarcal e por meio do capitalismo, esse método é utilizado para manipular o rendimento da mulher nas práticas sociais.

Com efeito, as mulheres são duplamente marginalizadas: por sua classe social e por seu sexo. Ainda que o sexo seja uma dimensão comum e, por conseguinte, esteja presente em todos os tipos de sociedade, sua manipulação social varia segundo o modo de produção. A sociedade capitalista apresenta uma brutal capacidade para camuflar esta reelaboração social do fator natural do sexo. (SAFFIOTI, 1984, p. 20).

Segundo Faria (2011) no sistema capitalista a mulher exerce duas ações simultaneamente: o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo. O trabalho doméstico não é considerado “[...] o não reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidados tem por objetivo, ocultar sua dimensão econômica e a relação com a exploração capitalista”.

Antes do capitalismo, era considerado trabalho o conjunto das atividades humanas necessárias para nossa existência. Essa redução do conceito de trabalho veio vinculada a uma forte separação, que o capitalismo instaurou entre o que é uma esfera produtiva e uma esfera reprodutiva, correspondente a uma outra divisão entre esfera pública e privada. No capitalismo, é considerado produtivo só aquilo que gera troca no mercado, ou seja, aquilo que pode se “mercantilizar”. E aí o trabalho reprodutivo deixa de ser trabalho porque não se troca no mercado. (CARRASCO apud FARIA, 2011).

A divisão sexual do trabalho atinge a mulher em todas frentes sociais, colocando-as em desconforto pois, sua participação no mercado de trabalho elencaria questões pessoais, mesmo que não interfira na realização de seu trabalho.

Ao longo dos anos oitenta (século XX), após os estudos de gênero apontarem a importância da problemática da divisão sexual do trabalho e, mais especificamente, que a participação da mulher no mercado de trabalho é mediada, dentre outros fatores, por sua posição na família, os estudos passaram a contemplar tal informação confrontando-na com outras, como o estado civil, a idade, o número de filhos, o número de horas trabalhadas, o setor de atividade, a natureza do vínculo, a renda familiar, etc. (ANDRADE, 2004, p.55).

Logo, pode-se destacar que a divisão sexual do trabalho é histórica, sendo constituída, deste modo não se pode pensar que surgiu de forma natural na sociedade.

[...] deve-se entendê-la como algo fruto da organização da sociedade, onde a cultura, a religião e o mercado podem estar diretamente envolvidos na construção destes padrões de comportamentos distintos entre homens e mulheres, quer seja no trabalho produtivo ou reprodutivo. Essa questão nos mostra que a divisão sexual do trabalho perpassa fortemente não só a relação entre produção e reprodução, mas também uma relação de gênero muito acentuada. (TORRES, 2006, p.5).

Portanto, somente com a construção de uma nova ordem societária e o fim de uma sociedade dividida seria possível a mulher viver em plena liberdade, conseguindo

produzir todas suas potencialidades, visto que sua produção seria para o seu próprio desenvolvimento como ser humano.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi utilizada a pesquisa exploratória, pois permite uma maior aproximação da pesquisadora com o conteúdo estudado.

[...] estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou descobertas de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado[...]. (GIL, 2002, p.41).

O estudo foi desenvolvido por meio da pesquisa qualitativa e, de acordo com Minayo (1994),

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa nas ciências sociais, com o 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 reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 1994, p. 21).

A pesquisa foi realizada em dois momentos: estudos bibliográficos e de campo. Os estudos bibliográficos foram de extrema importância para melhor entendimento do assunto: foram utilizados livros e artigos (físicos e disponíveis *online*) que visaram a compreensão da temática. Para a pesquisa de campo, foram seguidas as diretrizes do projeto, visando alcançar os objetivos propostos: conhecer as estratégias e enfrentamentos das mulheres que trabalham nas indústrias de laticínios; destacar os benefícios que as empresas de laticínios oferecem aos trabalhadores e caracterizar o perfil da mulher que trabalha em uma empresa de laticínio.

Para tanto, utilizou-se questionário com perguntas abertas e fechadas. Por meio dos critérios estabelecidos foram selecionadas as participantes da pesquisa buscando alcançar mulheres que pudessem contribuir com a pesquisa dentro dos padrões éticos exigidos. Foram observados o preenchimento do TCLE, o preenchimento do questionário e o atendimento dos critérios estabelecidos no projeto (mulheres trabalhadoras dos laticínios de Ituiutaba, com idade superior a 25 anos e que tivessem mais de 03 anos de trabalho nestes locais), e desta forma, foi possível alcançar o número proposto de seis participantes. De acordo com as orientações estabelecidas pelo CEP/UFU, o distanciamento social se fez necessário, pois o Brasil

(e o mundo), em 2021, continuava a sofrer as consequências da pandemia COVID-19.

4.1 Análise e interpretação dos dados: quem são e o que pensam estas mulheres trabalhadoras

A pesquisa foi realizada na cidade de Ituiutaba (MG) que, em 2020, tinha registrado duas indústrias de laticínios, ambas de porte médio. A empresa 1, tem atualmente cerca de 400 funcionários; enquanto a empresa 2 tem cerca de 300. As duas empresas empregam mão de obra feminina, cerca de 35% do total. Estas empresas não são co-participantes da pesquisa, tendo em vista que as mulheres foram contatadas fora do ambiente de trabalho. As duas empresas também seriam de fácil identificação, por este motivo não se faz referências a elas neste trabalho.

Violeta tem 34 anos, é casada, se declarou branca, não tem filhos, sua renda familiar é de 4 a 6 salários mínimos, possui curso superior em Ciências Contábeis e trabalha na mesma empresa desde 2017, seu cargo exercido atualmente é de 'analista financeiro', com o horário de trabalho das 08h às 18h, com salário de R\$ 2 mil reais.

Amarílis tem 39 anos, é casada, se declarou branca, possui um filho, sua renda familiar é de 1 a 3 salários mínimos, possui curso superior em Ciências Contábeis e trabalha na mesma empresa desde 2013, seu cargo exercido atualmente é de 'analista contábil sênior', com o horário de trabalho das 08h às 18h, com salário de R\$ 2.800 reais.

Jasmim tem 35 anos, é divorciada, se declara parda, possui dois filhos, sua renda familiar é de 1 a 3 salários mínimos, estudou até o ensino médio e trabalha na mesma empresa há 6 anos, seu cargo exercido atualmente é de 'operadora de máquina', com o horário de trabalho do 12h às 21h, com salário de R\$1.600 reais.

Clívia tem 38 anos, é divorciada, se declara parda, possui um filho, sua renda familiar é de 1 a 3 salários mínimos, possui ensino médio incompleto, trabalha na mesma empresa desde 2017, seu cargo exercido atualmente é 'controladora do teor de gordura na desnatadeira', com o horário de trabalho das 07 às 11h e das 13h às 16h, com salário de R\$ 2.011 reais.

Camélia tem 28 anos, é solteira, se declara morena, não possui filhos, sua renda familiar é de 1 a 3 salários mínimos, estudou até o ensino médio, trabalha na

mesma empresa desde 2016, seu cargo exercido atualmente é 'procedimentos de sanitização', com o horário de trabalho das 07h às 10h e do 12h às 16h, com salário de R\$ 1.650 reais.

Azaléa tem 27 anos, é solteira, se declara preta, possui um filho, sua renda familiar é de 1 a 3 salários mínimos, possui ensino médio completo e trabalha na mesma empresa desde 2015, seu cargo atual é 'coordenadora do setor de embalagem de queijos', com o horário de trabalho das 10h às 20h, com salário de R\$ 1,800 reais.

Para esta pesquisa foram elaboradas questões que pudessem colaborar para o entendimento do ambiente organizacional das empresas, além daquelas que permitiram apresentar o perfil das participantes. **Elas responderam sobre quais benefícios a empresa oferece aos trabalhadores.**

De forma geral, os benefícios são similares nas duas empresas. É o caso do plano odontológico, da cesta básica, do vale alimentação, do desconto na compra dos produtos fabricados. Apenas uma participante informou que não recebe nenhum benefício.

Outra pergunta visou compreender a relação de trabalho: **como as trabalhadoras avaliam trabalhar na empresa.** Entre as respostas, a maioria afirmou que é ótimo trabalhar, mas as justificativas demonstram outros indicativos de como é trabalhar na empresa X ou na empresa Y. É o caso de Camélia (28): "com treinamento aprendi a gostar". Já Azaléa (27) relatou: "Ótimo, pois a empresa me acolheu, explico, comecei como estagiária e fui ganhando oportunidades de crescimento e aprendizado na empresa, até no cargo que estou atualmente". Ela é coordenadora do setor de embalagem de queijos.

A outra pergunta aborda **como as participantes avaliam a relação com seus companheiros de trabalho**, elas revelaram que possuem boa relação com seus companheiros de trabalho, somente Camélia (28) relatou "que sempre tem alguns que não respeita". Neste sentido é necessário que a empresa fique atenta às estas questões, pois o respeito entre mulheres e homens é necessário.

Também perguntamos **se elas sofreram alguma discriminação trabalhando nessa empresa**, a maioria das participantes relataram não terem sofrido discriminação. No entanto duas participantes que trabalham na mesma empresa alegaram terem sofrido discriminação, evidenciando que as mulheres ainda enfrentam situações incômodas e constrangedoras. Em razão disso, o motivo destacado pela

participante Clívia (38), é por ser mulher, já a participante Camélia (28), relatou que as pessoas com quem trabalha acham que ela não irá conseguir fazer o serviço. Mesmo trabalhando no mesmo local que Jasmim (35) a realidade vivenciada por Clívia (38) e Camélia (28) se mostram diferentes, e desta forma é importante refletir sobre as condições do trabalho que pode encontrar vários obstáculos, enfrentamentos, às vezes (in)perceptíveis para cada mulher. É uma questão que perpassa também pelos cargos que exercem, porém, neste caso, as três mulheres trabalham no chamado ‘chão de fábrica’, ou seja, diretamente na produção dos laticínios.

Ainda sobre não ser discriminada no trabalho outra participante contou:

Teve um momento que achei que isso iria acontecer, foi quando eu fiquei grávida, achei que ia ser desligada da empresa, que ia ficar mais difícil o dia a dia lá, mais foi o contrário, o gerente da fábrica, foi como um pai pra mim, me colocou num ambiente de trabalho bem tranquilo onde eu consegui desempenhar minhas atividades normalmente até os últimos dias de gestação e uma pessoa especial do RH, me deu todo apoio e orientação tanto conselhos de mãe mais na parte burocrática da situação. Meus colegas de trabalho se reuniram e me deram pacotes de fraldas, e depois que voltei me senti segura e mais uma vez acolhida por todos, tanto que isso já vai fazer 4 anos. (AZALÉIA, 27).

Em relação a pergunta sobre se **a empresa possui plano de carreira**, quase todas participantes revelaram que as indústrias de laticínios nas quais trabalham não possuem plano de carreira. O plano de carreira é criado para auxiliar o(a) trabalhador(a), sendo possível a partir desse plano conhecer qual será seu caminho e suas metas dentro da indústria. Do ponto de vista organizacional, o plano de carreira é necessário para que trabalhadoras e trabalhadores possam entender se poderão ou não crescer profissionalmente na empresa na qual trabalham.

Nesse sentido uma das participantes explicou que:

A empresa tem os jovens aprendiz que são filhos de funcionários, que fazem curso e aprendem práticas no Laticínio. Tem os estagiários, eu sou um exemplo disso apesar de não trabalhar na área. Na parte do pessoal do escritório não sei, mas falando da fábrica sempre são oferecidas vagas internas e após a pessoa ser selecionada ela treina passa por avaliação e tudo dando certo conquista uma vaga melhor. (AZALÉIA, 27).

Outra pergunta importante para entender o sistema organizacional das indústrias de laticínios na relação entre trabalhadoras e trabalhadores, é **sobre o salário das mulheres, se é igual ou menor do que o dos homens**. A participante Jasmim (35) destacou que varia por tempo de casa. Amarílis (39) alegou que “não tem

homem no meu cargo”, não ficando claro se existe ou não diferença salarial. Violeta (34) destacou que não tem esta informação, e Camélia (28) disse que existem salários maiores e somente Clívia (38) informou que seu salário é menor. De acordo com Saffioti (2015),

[...] menor acesso das mulheres à educação adequada e à obtenção de um posto de trabalho prestigioso e bem remunerado. Este fenômeno marginalizou-as de muitas posições no mercado de trabalho. A exploração chega ao ponto de os salários médios das trabalhadoras brasileiras serem cerca de 64% (IBGE) dos rendimentos médios dos trabalhadores brasileiros, embora, nos dias atuais, o grau de escolaridade das primeiras seja bem superior ao dos segundos. (SAFFIOTI, 2015, p.113).

Ainda sobre a questão salarial, a participante Azaléa (27) relata:

No setor onde trabalho, o coordenador da primeira equipe é homem e nós dois recebemos o mesmo salário. Claro que existem salários maiores lá, mas comparando o meu salário e o dele que desempenhamos a mesma função é igual. (AZALÉIA, 27).

A última pergunta do questionário queria fazer um comparativo com outras empresas, caso as mulheres participantes tivessem trabalhado em outro local. Foi perguntado a elas: **em relação às outras empresas que você tenha trabalhado, esta é melhor ou pior.** Todas as participantes alegaram que a empresa na qual trabalham atualmente é melhor.

Azaléa (27) informou que as outras empresas em que trabalhou não tinham benefícios e nem condições de crescimento profissional. A participante Amarílis (39) destacou que a empresa atual proporciona “possibilidade de crescimento, aprendizado”. Jasmim (35) alegou que a empresa atual é diferente nos benefícios. Já Clívia (38) ressaltou sua função. Camélia (28) relatou que seria igual e Violeta (34) disse “Sou feliz no meu trabalho”.

É fundamental as empresas proporcionarem um ambiente de trabalho respeitoso e digno, cuidando para que sejam garantidos os direitos de cada trabalhador(a). Aparentemente, as indústrias de laticínios demonstram estar mais sintonizadas com os novos tempos, levando em consideração que mulheres e homens são iguais e podem ter as mesmas oportunidades dentro da empresa. O sistema capitalista costuma garantir que a desigualdade seja um fator significativo, portanto, este é um setor que deve ser mais estudado para que possa realmente ser compreendida estas relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar o passado e o presente quando o assunto é ‘mulher e mercado de trabalho’ deixa uma pergunta no ar: o que o futuro reserva para as mulheres trabalhadoras? De forma geral, é de conhecimento público que as mulheres superam muitos desafios e nesta pesquisa, cujo objetivo foi conhecer as estratégias e os enfrentamentos das mulheres que trabalham nas indústrias de laticínios, não é diferente. Porém, pelas respostas, pode-se perceber que as participantes expressaram opiniões positivas sobre o trabalho nos laticínios, o que leva a pensar que a gestão organizacional dessas indústrias está avançando quando o assunto é igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A maioria das participantes revelaram que não são discriminadas na empresa, evidenciando que estas empresas de laticínios podem ter construído ao longo dos anos, métodos de comunicação entre funcionários e funcionárias a fim de melhorar o ambiente de trabalho, para que esse sistema funcione, levaria a uma nova hipótese, como por exemplo treinamento da equipe, para atender qualquer tipo de questão que surgisse nas relações de trabalho, garantindo apoio, contribuindo para a construção de lugar de trabalho respeitoso e igualitário (ainda que dentro do próprio sistema capitalista de exploração). Um exemplo, é o que contou a participante Azaléa (27) que, por estar grávida, teve um momento que pensou que seria prejudicada, mas a realidade foi outra, sendo acolhida por todos colegas de trabalho homens e mulheres, e o gerente da fábrica pode proporcionar um lugar mais tranquilo para trabalhar. A situação contada pela trabalhadora destoa do que se conhece de outras pesquisas, porém, fica o indicativo de que é possível proporcionar um melhor ambiente de trabalho para todos(as). Haja vista que elas não expressaram opiniões negativas. Porém, não é possível ignorar que duas participantes relataram terem sofrido discriminação. Para prevenir situações de discriminação é necessário muito treinamento e investimento por parte das empresas visando sempre garantir a segurança das trabalhadoras (e também dos trabalhadores).

Compreende-se que esta amostra é significativa para o presente trabalho, porém, ficou um sentimento de prejuízo pelo fato de o questionário ter sido aplicado *online*, não sendo possível extrair mais informações das participantes ou questionar algumas respostas, como a da participante Camélia (28) que afirmou que ‘por meio do treinamento aprendeu a gostar da empresa’. Na prática, o que isto significa? Foi

uma pergunta que ficou sem resposta. Infelizmente, a pandemia Covid-19, além de marcar as vidas das famílias pelas perdas de entes queridos, marcou também esta pesquisa, pois percebeu-se que o distanciamento social necessário foi prejudicial na coleta de informações.

Pode-se dizer, portanto, que com base nesta amostra, conclui-se que as indústrias de laticínios se comprometem em garantir condições dignas às funcionárias, assegurando benefícios e possibilidades de crescimento profissional. Em razão disso, a hipótese não foi alcançada. A pesquisa partiu da hipótese de que **que as mulheres trabalhadoras da indústria de laticínios enfrentam as mesmas dificuldades de outros setores tais como salários menores do que os colegas homens, funções de difícil ascensão, discriminação, entre outros**. Mas o fato apresentado pelas participantes desta pesquisa foi outro, relatando avaliações positivas sobre as condições de trabalho nos laticínios, não condizente com a realidade de outras empresas dentro do sistema capitalista.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Adriana Strasburg de Camargo. **Mulher e trabalho no brasil dos anos 90**. Campinas, [s. n.], 2004. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/296837218.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020
- ANJOS, Daniele dos. **O trabalho da mulher e a legislação brasileira**. [S. l: s. n.], 2016. Disponível em: <https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- AMARAL, Deivison. **Por que o Ministério do Trabalho foi criado?** [S. l: s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.cafehistoria.com.br/por-que-ministerio-do-trabalho-foi-criado/>. Acesso em: 10 maio 2020
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**: texto consolidado até a Emenda Constitucional n. 92 de 12 de julho de 2016. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_12.07.2016/ind.asp. Acesso em: 11 jun. 2019.
- CAETANO, Bruna. **Mulheres estavam na linha de frente da primeira greve geral da história do Brasil**. São Paulo, [s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/mulheres-estavam-na-linha-de-frente-da-primeira-greve-geral-da-historia-do-brasil#:~:text=A%20primeira%20greve%20geral%20da,redu%C3%A7%C3%A3o%20das%20cargas%20hor%C3%A1rias%20exaustivas>. Acesso em: 18 maio 2020.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/tag/autor-lea-elisa-silingowschi-calil/>. Acesso em: 8 maio 2019.
- CAMARGO, Marcelo. **População brasileira ainda é patriarcal, mostra pesquisa do IPEA apoiada pela ONU**. [S. l: s. n.], 2014. Disponível em: <https://www.ecodebate.com.br/2014/04/01/populacao-brasileira-e-ainda-patriarcal-mostra-pesquisa-do-ipea-apoiada-pela-onu/>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- CLARA, Maria. **Mulheres no mercado de trabalho: 4 fatos que você precisa saber**. [S. l: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.tuiuti.edu.br/blog-tuiuti/mulheres-no-mercado-de-trabalho-4-fatos-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: 10 maio 2021
- FAHS, Ana C. Salvatti. **Movimento feminista**. [S. l: s. n.], 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-feminista/>. Acesso em: 1º jun. 2019.
- FARIA, Nalu. **A divisão sexual do trabalho como base material das relações de gênero**. [S. l: s. n.], 2011. Disponível em: <https://www.sof.org.br/a-divisao-sexual-do-trabalho-como-base-material-das-relacoes-de-genero/>. Acesso em: 10 maio 2020

FRACCARO, Gláucia. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: FGV, 2018. 236 p.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar**. [S. l.: s. n.], 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/276044505_Mulher_trabalho_e_familia_um_a_analise_sobre_a_dupla_jornada_feminina_e_seus_reflexos_no_ambito_familiar_Women_work_and_family_analysing_feminine_work_and_its_consequenses_to_family_affairs. Acesso em: 10 maio 2020. <https://doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LENZI, Tié. **Significado da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. [S. l.: s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.significados.com.br/ctl/>. Acesso em: 1 jun. 2019.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direto do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, São Paulo, n. 26, p.405-430, jan./jun. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 1 jun. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>

MAIOR, Leandro Thomaz da Silva Souto; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. [S. l.: s. n.], 2014. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/198919/a-protacao-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 10 maio 2020.

MONTELEONE, Joana de Moraes. “Costureiras, mucamas, lavadeiras e vendedoras: O trabalho feminino no século XIX e o cuidado com as roupas (Rio de Janeiro, 1850-1920)”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 1, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/6kxbrTgBwDptJJz9t9RCjRB/?lang=pt>, Acesso em: 9 set. 2020. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n148913>

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

O QUE É O MINISTÉRIO do Trabalho? Blog Segurança do Trabalho. [S. l.: s. n.], 2015. Disponível em: <https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/08/o-que-e-o-ministerio-do-trabalho.html>. Acesso em: 11 jun. 2019

PIRES, Isabelle Cristina da Silva. Gênero e Trabalho em Fábricas de Tecidos: o caso da companhia de fiação e tecidos aliança. **Revista cantareira**, 24. ed., p. 112-126, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/cantareira/v3/?p=2647>. Acesso em: 06 maio 2020.

RODRIGUES, Paulo Jorge *et al.* **O trabalho feminino durante a Revolução Industrial**. [S. l.: s. n.], 2015. Disponível em:

https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf . Acesso em: 5 jun. 2019.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Força de trabalho feminina**: no interior das cifras, trabalho apresentado no Congresso da UNESCO, em 1984, na Iugoslávia, e publicado pela Revista Perspectivas. São Paulo, Revista de Ciências Sociais, Publicação UNESP, n. 8, 1985. Disponível: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/108258/ISSN1984-0241-1985-8-95-141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 maio 2021.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero Patriarcado Violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O trabalho da mulher no Brasil**. Araraquara, São Paulo, 1982. Disponível em: <https://marxismo21.org/heleieth-saffioti-marxismo-genero-e-feminismo/>, Acesso em: 12 maio 2021

SAFFIOTI, Heleieth. **Mulher brasileira**: opressão e exploração. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2017986&forceview=1>. Acesso em: 10 maio 2020

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho**: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. 2017. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 16 ago. 2021. <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>

TOLEDO, Cecília. **Mulheres**: o gênero nos une, a classe nos divide. [S. l: s. n.], 2021. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/354119/mod_resource/content/0/TOLEDO.%20Cap.2.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

TORRES, Maria Adriana da S. **A divisão sexual do trabalho: a inserção da mulher no mundo do trabalho**. [S. l: s. n.], 2006. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/stg2006_01.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

TOSI, Marcela. **A conquista do direito ao voto feminino**. [S. l: s. n.], 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/>. Acesso em: 18 maio 2020.